



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa N°7, UGEL 02, Lima 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. Karina Judith Sáenz Chaiguaque

ASESOR:

Mgtr. Félix Caycho Valencia

SECCIÓN:

Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

Lima – Perú

2017

Miembros del Jurado

M.Sc. Abner Chavez Leandro

Presidente

Mgtr. Fernando Alexis Nolasco Labajos

Secretaria

Mgtr. Felix Alberto Caycho Valencia

Vocal

Dedicatoria

A mis ejemplares, luchadores, comprensivos y sencillos padres Rubén Sáenz y Gladys Chaiguaque por su apoyo constante y sus palabras de aliento para no rendirme ante las dificultades y adversidad.

A mis incondicionales hijos Apolo y Nelson Valverde para que vean como modelo el esfuerzo y el sacrificio.

A mi esposo Cáril Valverde por su paciencia y a mi hermana Katia Sáenz por ser ejemplo de madre luchadora y apoyarme siempre.

Karina

Agradecimiento

A Dios por ser luz de mi vida y permitir que se cumpla uno de mis mayores retos.

A mis padres por ser ejemplo de fortaleza, sacrificio, amor y comprensión.

A mis profesores asesores de la investigación, los Magister Félix Caycho y David Zúñiga por sus enseñanzas y paciencia durante la realización del trabajo de investigación.

A todas las personas que en el transcurso de la realización de la investigación me dedicaron su tiempo, apoyo, y compañía.

Muchas gracias por su labor incondicional, por ello que Dios y la Virgen los bendiga siempre.

Karina

Declaratoria de autenticidad

Yo, Karina Judith Sáenz Chaiguaque, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, declaro el trabajo académico titulado “Prácticas de la gestión de la capacitación y evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa N°7, UGEL 02, Lima 2016”, presentada en 174 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario.

Lima 23 de octubre de 2017

Karina Judith Sáenz Chaiguaque

DNI: 08169806

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: “Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa N°7, UGEL 02, Lima 2016”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa N°7, Ugel 02, Lima 2016.

El documento consta de siete capítulos, estructurados de la siguiente forma: Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco metodológico, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones y Capítulo VII: Referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado el presente estudio tiene como finalidad motivar a que otros investigadores realicen investigaciones relacionadas a las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño ,para que de esta manera se puedan mejorar las competencias laborales, profesionales y personales de los docentes.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Miembros del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1 Antecedentes	18
1.1.1. Antecedentes internacionales	18
1.1.2 Antecedentes nacionales	20
1.1.3 Antecedentes locales	24
1.2. Fundamentación teórica, científica, técnica y humanística	25
1.2.1. Teorías Administrativas	25
1.2.2. Contexto histórico	30
1.2.3. Definiciones de la variable prácticas de gestión de la capacitación	31
1.2.4 Dimensiones de la Variable prácticas de gestión de la capacitación	35
1.2.5. Marco metodológico de la capacitación	37
1.2.6. Definiciones de la Variable evaluación del desempeño	38
1.2.7. Objetivos de la evaluación de desempeño	39
1.2.8. Ventajas de la evaluación de desempeño	40
1.2.9. Beneficios de la Evaluación del Desempeño	40
1.2.10. Importancia de la evaluación de desempeño	41
1.2.11. Dimensiones de la Variable evaluación de Desempeño	42
1.2.12. Factores de la evaluación de desempeño	43
1.2.13. Marco metodológico de la evaluación de desempeño	43
1.2.14. Bases legales	44

1.2.15. Evaluación del desempeño del docente	47
1.2.16. Dimensiones compartidas y específicas del docente	48
1.2.17. Dimensiones compartidas con otras profesiones	48
1.2.18. Dimensiones específicas de la docencia	48
1.2.19. Perfil del docente	50
1.2.20. Marco conceptual	51
1.3 Justificación	52
1.3.1. Justificación teórica	52
1.3.2. Justificación metodológica	53
1.3.3. Justificación práctica	53
1.3.4. Justificación social	54
1.4 Problema de la investigación	54
1.4.1 Problema general	56
1.4.2 Problemas Específicos	56
1.5 Hipótesis	57
1.5.1. Hipótesis general	57
1.5.2. Hipótesis específicas	57
1.6 Objetivos	57
1.6.1 Objetivo general	57
1.6.2 Objetivos específicos	57
II. Marco metodológico	59
2.1 Variables	60
2.2 Operacionalización de las variables	61
2.3 Metodología	64
2.4 Tipos de estudio	64
2.5 Diseño de la investigación	64
2.6 Población, muestra y muestreo	66
2.6.1. Población	66
2.6.2. Muestra	66
2.6.3. Muestreo	67
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
2.8. Procedimientos de Recolección de Datos	75
2.9. Métodos de Análisis de Datos	76

2.10. Aspectos Éticos	76
III. Resultados	77
3.1. Análisis descriptivo	78
3.2. Presentación de los resultados de la estadística inferencial	87
IV. Discusion	91
V. Conclusiones	94
VI. Recomendaciones	96
VII. Referencias bibliográficas	99
VIII. Anexos	104
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Instrumentos de evaluación	
Anexo 4. Certificado de validez de los jueces	
Anexo 5. Resultados de la consistenciacion de la base de datos	
Anexo 6. Carta vde presentación	
Anexo 7. Resultados del informe de validez y confiabilidad	
Anexo 8. Fichas bibliográficas de autores	
Anexo 9. Consentimiento informado	
Anexo 10. Fotos de los docentes realizando los cuestionarios	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Variable 1: Prácticas de gestión de la capacitación	62
Tabla 2. Variable 2: Evaluación de desempeño	63
Tabla 3. Técnica e instrumento de recolección de datos	69
Tabla 4. Resultado de la validez del cuestionario de prácticas de gestión de la capacitación	73
Tabla 5. Resultado de la validez del cuestionario evaluación de desempeño	73
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento de las prácticas de gestión de la capacitación	74
Tabla 7. Confiabilidad del instrumento de la evaluación de desempeño	75
Tabla 8. Nivel de las prácticas de gestión de la capacitación	78
Tabla 9. Nivel de evaluación de desempeño	79
Tabla 10. Nivel de planeación de la capacitación	80
Tabla 11. Nivel de programación de la capacitación	81
Tabla 12. Nivel de ejecución de la capacitación	82
Tabla 13. Nivel de Evaluación de la Capacitación	83
Tabla 14. Nivel de la dimensión conocimiento del puesto	84
Tabla 15. Nivel de la dimensión comunicación	85
Tabla 16. Nivel de la dimensión responsabilidad	86
Tabla 17. Correlación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño con sus dimensiones	87

Tabla 18. Relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y el conocimiento del puesto 88

Tabla 19. Relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la comunicación 89

Tabla 20. Relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad 90

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de estudio correlacional	65
Figura 2. Niveles de prácticas de gestión de la capacitación	78
Figura 3. Nivel de evaluación de desempeño	79
Figura 4. Nivel de planeación de la capacitación	80
Figura 5. Nivel de programación de la capacitación	81
Figura 6. Nivel de ejecución de la capacitación	82
Figura 7. Nivel de evaluación de la capacitación	83
Figura 8. Nivel de la dimensión conocimiento del puesto	84
Figura 9. Nivel de la dimensión comunicación	85
Figura 10. Nivel de la dimensión responsabilidad	86

Resumen

El presente trabajo de investigación que lleva por título “Prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa N°7, UGEL 02, Lima 2016 ”; responde a la pregunta: ¿Las prácticas de gestión de la capacitación está directamente relacionada con la evaluación de desempeño del docente de la Red Educativa N°7 de la UGEL 02, Lima 2016? ,cuyo objetivo ha sido determinar la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa N°7 de la UGEL 02, Lima 2016.

Es una investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo representada por 94 docentes de tres instituciones educativas de la Red N°7 de la UGEL 02, Lima 2016, del distrito de Independencia (El Ermitaño) .La recolección de información se hizo mediante el uso de la técnica de la encuesta y el instrumento de tipo cuestionario. El instrumento de la variable prácticas de gestión de la capacitación está conformado por 32 ítems y con una escala de frecuencias de tres valores, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y desacuerdo. El instrumento de la variable evaluación de desempeño está conformado por 25 ítems con la misma escala de frecuencias.

Luego de realizar el análisis estadístico de los datos en la cual se utilizaron tablas numéricas y porcentuales que fueron representadas gráficamente, además se utilizó la técnica estadística del coeficiente de Rho de Spearman que permitió establecer la relación entre las prácticas de la gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño, hallándose una correlación de $r = 0,293$, demostrándose así una correlación positiva débil. Se concluyó que hay un relación positiva débil entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño entre los docentes de las instituciones educativas de la Red N°7 de la UGEL 02.Lima 2016.

Palabras claves: prácticas de gestión de la capacitación, evaluación del desempeño y docente.

Abstract

The present research work entitled "Training management practices and evaluation of the performance of the teacher of the Educational Network N ° 7, UGEL 02, Lima 2016"; Answers the question: Are the training management practices directly related to the evaluation of the performance of the teacher of the Educational Network N ° 7 of UGEL 02, Lima 2016? , Whose objective has been to determine the relationship between training management practices and evaluation of the performance of the teacher of the Education Network N ° 7 of UGEL 02, Lima 2016?

It is a descriptive correlational research of non-experimental and cross-sectional design. The sample was represented by 94 teachers of the three educational institutions of the Network N ° 7 of UGEL 02, Lima 2016, of the district of Independencia. The information was collected through the using the survey's technique and the questionnaire was the instrument. The variable instrument of the training management practices is made up of 32 items and with a scale frequency of three values, agree, neither agree neither disagree and disagree. The instrument of the variable performance evaluation is made up of 25 items with the same scale frequency.

After performing the statistical analysis of the data in which numerical and percentage tables were used that were represented with their respective graphs, in addition were used statisticians like the Rho de Spearman that determined to establish the following results, being the most significant the obtained in the General hypothesis test about the relationship between training management practices and performance evaluation, finding a correlation of $r = 0.293$ with a level of significance of 0.01 or 1.00% ($p < 0.05\%$), the result of the hypothesis shows that it has a weak positive correlation. It is concluded that there is a weak positive relation between the training management practices and the performance evaluation among the teachers of the educational institutions of the Network N ° 7 of UGEL 02.Lima 2016.

Key words: Training management practices, performance evaluation and teach

I. Introducción

La presente tesis de investigación titulada “Prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa N°7, UGEL 02, Lima 2016”, tiene por finalidad determinar la relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño del docente ya que son puntos esenciales dentro de una organización educativa, pues es evidente que si se tienen docentes bien capacitados siguiendo los aspectos principales del proceso educativo, mejorará así su evaluación de desempeño, de acuerdo a lo establecido en el marco del buen desempeño docente.

Ibáñez (2011, p.2011) define la “capacitación como un proceso que está en constante cambio, que busca mejorar la calidad de los recursos humanos en la organización”, es importante señalar entonces que hoy en día las organizaciones se está dando relevancia al capital humano, pues es el activo con mayor valor. Las prácticas de gestión de la capacitación se deben llevar a cabo siguiendo una sistematización logrando que la persona que se capacite no solo adquiera conocimientos, sino desarrolle habilidades y actitudes que permita mejorar su evaluación de desempeño de acuerdo al entorno donde labore.

El trabajo de investigación comprende un universo de los docentes de las 11 instituciones educativas de la UGEL N°02 del distrito de Independencia y se ha tomado como muestra solo tres instituciones educativas, siendo la unidad muestral final solo 94 docentes de dichas instituciones seleccionados de forma aleatoria simple.

En el capítulo I, se ubican los antecedentes de estudio, la fundamentación científica, técnica y humanística, la justificación, seguida del planteamiento del problema, la formulación de hipótesis general como específica y los objetivos del estudio.

En el capítulo II, se registra la definición conceptual y operacional de las variables de estudio, así también se mencionan las dimensiones que apoyan las variables de estudio. Así también se detalla la metodología de la investigación, explicando el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, así también las técnicas de recolección de datos, los resultados de la

validez y confiabilidad de los instrumentos, los métodos de análisis de datos y las consideraciones éticas.

En el capítulo III se considera los resultados obtenidos a partir de los datos finales que resultaron de la estadística descriptiva e inferencial, utilizando el programa para Windows Excel y el SPSS versión 21, se detalló la descripción y análisis de una serie de datos en tablas y figuras, así también se llegó a las conclusiones de un grupo mayor en base a un grupo más pequeño de estudio.

En el capítulo IV se exponen las discusiones de los resultados, lo cual se ha realizado contrastando los antecedentes de estudios anteriores y elaborando sus reflexiones más pertinentes, de los resultados de las estadísticas descriptivas como de la correlación de las hipótesis expuestas en la estadística inferencial.

En el capítulo V se considera las conclusiones, las cuales responden a los objetivos de la investigación, luego de contrastar las hipótesis de estudio, cada una de las conclusiones no solo muestran al detalle los resultados obtenidos, sino que da un énfasis en lo más importante que se ha respondido a los objetivos del estudio, señalando si se acepta o no la hipótesis a su vez indicando el nivel de significancia.

En el capítulo VI, se consideran todas las recomendaciones factibles de llevarse a cabo, que incluyen las propuestas tomando en cuenta las características del lugar donde se ha realizado la investigación.

Y por último en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación, en la primera se ha recopilado los diferentes autores que han permitido dar un mayor fundamento teórico a la investigación y los anexos son los documentos que evidencian con minuciosidad el trabajo realizado.

1.1 Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Días (2011) en su trabajo de tesis llamado capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de electricidad de la zona de Montemorelos – Linares de Nuevo León, de la Universidad de Montemorelos, facultad de ciencias administrativas en México, tuvo como objetivo principal conocer si los niveles de capacitación influyen en la autoevaluación del nivel de desempeño laboral auto percibidos por los empleados del lugar antes mencionado. Su investigación fue descriptiva, correlacional y de corte transversal. Su unidad muestral estaba conformada por 113 trabajadores a los que aplicó dos instrumentos, uno para medir el nivel de autoevaluación de capacitación, el cual contaba con 15 ítems y el otro instrumento era para medir el nivel de autoevaluación de desempeño con igual número de ítems. Una de sus conclusiones fue que al relacionar el nivel de evaluación de desempeño con la edad plantea que no hay una relación significativa pues a más edad menor fue el nivel de desempeño del trabajador. Al realizar la relación del nivel de autoevaluación de capacitación con la edad y el tiempo de servicio fue muy buena, además encontró que no existe relación significativa entre el nivel de autoevaluación de desempeño y el tiempo de servicio. Finalmente demuestra que si existe una relación significativa entre el nivel de autoevaluación de la capacitación con el nivel de autoevaluación del desempeño.

Mejía (2012) en su investigación sobre la evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales, tuvo como objetivo determinar la importancia de la evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales en agentes de servicio telefónico en la ciudad de Quetzaltengo. Su investigación es descriptiva, para el estudio utilizó una muestra conformada por el 68% del personal que labora en la institución mencionada, considerando como criterio de inclusión la edad de los trabajadores ,debiendo ser mayores de 18 y menores de 51 años, así también se aplicó dos instrumentos, el primero ya estaba establecido por el call center el cual permitía evaluar el desempeño por competencias y el otro instrumento de elaboración propia del autor y previamente aprobado por tres juicios de expertos, estaba dirigido directamente a los agentes

de servicio telefónico. Después de aplicar las encuestas y analizar los resultados estadísticos llega a la conclusión que hay un impacto muy significativo de la evaluación de desempeño por competencias laborales principalmente en el inglés y la competencia eficiencia, esto les permitirá dar una mejor atención al cliente de la empresa como dar un servicio de calidad y también el colaborador mejora su actitud para cumplir con éxito en su puesto laboral, concluyendo la premisa anterior con los siguientes resultados el 59% de los encuestados coinciden que la evaluación de desempeño es positiva en su desempeño laboral, así también el 84% manifiesta que una evaluación constante de su desempeño es importante para su formación y mejoramiento de su puesto.

Así mismo Amador et al. (2013) investigaron la evaluación del desempeño del personal docente en los Centros educativos de educación secundaria pública de las Direcciones Regionales de San José efectuado en Costa Rica, cuyo objetivo principal de la investigación fue determinar el proceso que se utiliza para realizar la evaluación del desempeño docente en los lugares donde se aplicó el estudio. El grupo de investigadores, utilizaron cinco variables en su estudio descriptivo no experimental, con diseño transversal, emplearon la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios que fueron dirigidos a los directores y docentes, utilizando un programa de google doc., ellos constituían las unidades muestrales, siendo de los 90 docentes un 74% con estabilidad laboral y en los 19 directores, un 84% tenían estabilidad laboral, realizado el análisis estadístico llegaron a varias conclusiones siendo algunas de ellas que ambas poblaciones de estudio presentan una notoria experiencia laboral que suma a su condición de la estabilidad laboral, así también en cuanto a su nivel profesional, la mayoría de directores tiene el grado de magister y los docentes licenciados, otra conclusión es que el director debe ser el profesional que aplique la evaluación del desempeño docente a través de un formato establecido. Finalmente ambas poblaciones coincidieron que la evaluación de desempeño no permite identificar las necesidades de capacitación.

Según Correa (2013) en su investigación evaluación de un programa de capacitación de una institución de educación superior de Puerto Rico de la Nova Southeastern University tiene como objetivo evaluar dicho programa de

capacitación profesional, su muestra de estudio estaba conformada por unos 100 profesores de los cuales casi la mitad trabajaba a tiempo completo y el restante a tiempo parcial y todos habían aprobado el programa de capacitación, su estudio fue no probabilístico así mismo para el recojo de los datos se utilizó un cuestionario diseñado por la investigadora ,que contaba con 59 preguntas que buscaban medir la reacción con relación al diseño y contenido del programa y el comportamiento, basado en el fortalecimiento del conocimiento y destrezas, los niveles de medición fueron 5 en escala de liker, también los cuestionarios fueron sometidos a la validez respectiva. En los resultados finales se obtuvo que el 47% de las personas presentaron transformación de comportamiento como resultado de la capacitación recibida. Así también el 92% consideró que hubo pertinencia en la entrega del material y el cumplimiento de los objetivos.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Montes (2012) en su trabajo de investigación de una empresa de Servicios Telefónicos en Perú, cuyo objetivo fue determinar si existen diferencias significativas en el desempeño laboral entre los cuatro grupos expuestos a diversos sistemas de capacitación (educación presencial, educación virtual, video conferencia y audio conferencia). Su investigación es descriptiva explicativa porque aclara si el desempeño depende del sistema de capacitación recibido, utilizó para la recolección de sus datos un muestreo no probabilístico de tipo criterial, para seleccionar a su muestra las personas debían haber sido capacitadas por lo menos una vez en uno de los cuatro sistemas de capacitación, ese grupo fue elegido de forma aleatoria simple llegando a un total de 200 personas, siendo aproximadamente el 20% del total del universo. En la contrastación de la hipótesis general, rechazó la hipótesis nula, pues existe diferencia significativa entre el rendimiento laboral con relación a los cuatro sistemas de capacitación, llegando así a la conclusión de que el sistema de capacitación presencial es más eficaz en el rendimiento laboral y el menos eficaz fue la capacitación por video conferencia, a pesar que el primero realizó una correlación positiva y significativa entre los sistemas de capacitación y el aspecto principalmente de habilidad y productividad.

Por otro lado Bellido (2011) tuvo como propósito de estudio en su investigación precisar si existe relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos, de la Universidad Nacional del Callao en el 2008, su investigación utilizó dos unidades muestrales, uno los estudiantes y otro los docentes, porque sus variables de estudio son el desempeño docente y el rendimiento académico, su estudio es de tipo descriptivo correlacional. Los datos estadísticos lo registran a partir de dos unidades muestrales. Un muestreo probabilístico para los estudiantes, cuyo universo eran 465 y con la aplicación de la fórmula finita se llegó a la muestra del 45% del total. El otro muestreo lo conformaron 27 docentes de los 30 que representaban el universo. Los instrumentos de recolección de datos fue el de autoevaluación del desempeño docente y el otro instrumento de evaluación del desempeño docente realizado por los estudiantes, para el procesamiento de la información se aplicó la correlación de Pearson, con la contrastación de la hipótesis, llega así a la conclusión que si existe una relación entre el rendimiento académico y el desempeño del docente pero en ambos casos alcanzó un nivel medio.

Así mismo Cisneros (2015) en su estudio de investigación de la policía fiscal de la Policía Nacional Del Perú ,efectuado por la Escuela Continua – Dirección educativa de Educación y Doctrina PNP, durante el primer semestre del año 2013, tuvo como objetivo describir el proceso de evaluación de la planificación de cursos de Capacitación desarrollado por el Escedon-Direed PNP a través de la Unidad de Educación, con el fin de establecer un diagnóstico sobre las demandas de capacitación de personal. Llegando a la conclusión que, los cursos de capacitación que realiza la PNP a sus efectivos policiales buscando mejorar su desempeño laboral, son presentados por medio de un plan de capacitación. Sin embargo para las capacitaciones no se asignó un personal que domine o tenga conocimientos de los procesos pedagógicos, no evidenciándose también la aplicación de instrumentos después del programa de capacitación, en la evaluación de desempeño no se planificó un plan de seguimiento a la PNP después de una capacitación. Así mismo muchos efectivos policiales no cumplen funciones para el que fueron capacitados, esto con el tiempo trae consecuencias que repercuten en la sociedad como una falta de servicio de prevención y eliminación de delitos.

Por otro lado Espinoza (2010) en su investigación influencia del plan de capacitación sobre el nivel de desempeño didáctico docente, da a conocer en qué medida se puede analizar la aplicación de un programa de capacitación a nivel nacional, que permita elevar el desempeño didáctico en los docentes en el nivel primaria, utiliza el método descriptivo explicativo correlacional, su unidad muestral estaba conformada por todos los docentes de la institución educativa que eran aproximadamente dos docenas y de ambos turnos, sus instrumentos de evaluación consistían en una ficha que permitía que los docentes manifiesten sus opiniones sobre la capacitación recibida y el otro instrumento era una lista de cotejo acerca del desempeño didáctico de las personas participante. La investigación concluye que todo plan de capacitación debe ser adecuadamente planificado, un buen porcentaje de profesores demuestra un elevado nivel de eficiencia cerca del 70 %, finalmente la aplicación de un plan de capacitación ha permitido elevar el nivel de desempeño didáctico del docente.

Reyes (2012) en su tesis, tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del Callao. Su investigación siguió un enfoque cuantitativo, siendo el tipo de estudio descriptivo correlacional ya que se propone una relación significativa entre ambas variables. Aplicó los instrumentos a todo el universo poblacional que eran en total 40 profesores del nivel secundario sin criterio de exclusión, siendo así un muestreo no probabilístico. Así también aplicó dos instrumentos el primero, el cuestionario tipo encuesta que estaba conformado por 20 ítems, cinco por cada estilo de liderazgo y con escala tipo Likert y el segundo instrumento era una ficha de evaluación de desempeño elaborado con 45 preguntas previamente validado por cinco expertos y con una V de Aiken de 0.950, después de realizar el análisis estadístico y tener los resultados el autor llegó a la conclusión que no existe relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa del nivel secundario, por el contrario se encuentra vinculado a múltiples factores, tales como clima organizacional, cultura escolar, capacitación y actualización, etc. Entonces,

el liderazgo ejercido por el director es un rol muy importante pero dentro de la comunidad educativa.

Así también Arce (2016) en su trabajo de investigación titulado Relación entre los resultados de la Evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, sostuvo como objetivo identificar fortalezas y debilidades del colaborador y recomendar programas de mejoramiento. Utilizando una metodología cualitativa de las variables evaluación de desempeño y la estabilidad laboral. Para ello utilizó dos tipos de unidades muestrales. La primera estaba formada por 35 colaboradores que trabajaron en el período 2011 y 2012. Así mismo en la segunda muestra lo conformaron 30 trabajadores que laboraron en el período 2012 y 2013. El investigador optó por ambas muestras para evitar posibles sesgos. Finalmente concluye que si existe relación entre los resultados de la evaluación de desempeño y la estabilidad laboral. La vida en la empresa influye mucho en su calidad y cantidad del desempeño que muestre el colaborador.

Juárez (2012) en su estudio de investigación, tuvo como objetivo determinar el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial del Callao, cuya investigación es de tipo descriptiva simple con un enfoque cualitativo y de un diseño experimental de corte transversal, utilizó para obtener su muestra un muestreo no probabilístico, pues estaba conformado por todos los miembros docentes de dicha institución, los cuales pertenecen dos ministerios, de educación y al ministerio del interior, como participantes del estudio consideró a los estudiantes de todos los grados siendo un total de 10 alumnos escogidos al azar por el tipo de muestreo no probabilístico intencional, a ello aplicó un instrumento para las 11 áreas curriculares, tres instrumentos para la recolección de datos, una ficha de autoevaluación para el docente, un cuestionario para los estudiantes y una ficha de heteroevaluación docente para el subdirector de formación general, los cuales fueron tomados del sistema de evaluación del Ministerio de Educación del Perú (2007) pero adaptado por la investigadora y validado por siete juicios de expertos, según los análisis estadísticos muestra que el 59.1% alcanzó un nivel muy bueno con relación al desempeño docente según el subdirector y el mismo

docente; y un 73.3% de acuerdo a la opinión del estudiante. En cuanto al nivel de desempeño en el campo de las ciencias fue del 60 % aproximadamente y en el campo de las humanidades en un 72% esto datos según opinión de los estudiantes, finalmente concluye que los docentes presentan niveles de desempeño muy buenos, esto se evidencia por las continuas capacitaciones y en su mayoría los profesores han concluido una maestría.

Espinoza y Guevara (2013) en su investigación diseño y aplicación de un programa basado en el uso de las Tics y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80034 Marie del Socorro del distrito de Huanchaco. Trujillo - Perú realizado en el período 2012, señalaron como objetivo aplicar un programa basado en el uso de las tics para determinar su influencia en el desempeño laboral docente de la institución educativa en estudio, su investigación fue explicativo de tipo correlacional, con diseño pre-experimental y de método cuantitativo, la obtención de su muestra fue censal porque trabajaron con todos los docentes, que eran 14. Los instrumentos que utilizaron consistían en una guía de observación conformada por 34 ítems y una ficha de análisis de contenido que tenía solo 6 preguntas, después de los análisis estadísticos y la prueba de contrastación de las hipótesis llegaron a la conclusión que el programa basado en las tics influye en un 39% en la mejora del desempeño laboral de los docentes, según sus dimensiones de estudio que fueron cuatro para cada variable el resultado fue que entre el 49% y 54% se observa una mejora del desempeño laboral con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y en un 54% en la dimensión participación en la gestión de la institución educativa.

1.1.3 Antecedentes locales

Por último Romero (2014) cuya investigación tiene como objetivo determinar las características que presenta el desempeño de los docentes del nivel secundario de tres colegios de la red Saco Oliveros, desde la perspectiva de los estudiantes y del personal directivo. La variable del estudio fue: características del desempeño docente y las sub variables dominio de las disciplinas que desarrolla, planificación y organización del curso. El diseño metodológico responde a una investigación cuantitativa, de carácter exploratorio y de tipo transversal, la red lo conformaban

para este estudio solo tres colegios con un universo de 1200 estudiantes y tres directores, sin embargo para la muestra de los alumnos utiliza el no probabilístico de tipo intencional, alcanzando un total de 100 estudiantes seleccionados entre el 2do y 4to de secundaria, con un aproximado de 30 estudiantes por grado. Para el estudio utiliza dos cuestionarios, el primero para directores que constaba de 20 ítems y el segundo para los estudiantes con un total de 25 preguntas, ambos instrumentos tuvieron otros marcos de referencia que se adaptaron y luego fueron validados por juicios de expertos. Como resultado del análisis estadístico el investigador llegó a la conclusión que el desempeño de los docentes según los directores y estudiantes es alto es decir manifiestan que el personal está bien capacitados y sobre todo tiene mucho compromiso con su carrera pedagógica. Así también los docentes presentaron un alto dominio de materias, esto se debe quizás por el estricto examen de conocimientos que se les aplica antes de ingresar a este centro de labores. Sin embargo observó con baja puntuación el factor de la consejería en la evaluación de desempeño, pues los docentes en su mayoría están preparados a nivel superior pero no tiene formación pedagógica.

1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística

En el presente capítulo se empieza a definir las teorías administrativas existentes con sus respectivos autores detallando su importancia, características y como se relacionan con la variable prácticas de gestión de la capacitación y evaluación de desempeño, luego el contexto histórico de las variables, un panorama de las bases legales que rigen en la actualidad, sus conceptos resaltando a los autores, las dimensiones de estudio y finalmente la metodología de la teoría.

1.2.1. Teorías Administrativas

Las teorías de la administración empieza a finales del siglo XIX, las primeras teorías tenían como objetivo administrar las empresas en base a las tareas realizadas por los trabajadores, es por ello que hoy en día una de las prioridades de la gestión del talento humano, es en gran medida las personas o capital humano, que hoy son parte importante y fundamental en el crecimiento de las organizaciones, las cuales para llevar a cabo sus diferentes procesos administrativos se basan en muchas

teorías, siendo una de las primeras teorías de la administración científica de Frederick W. Taylor.

Teoría de la administración científica

La llamada administración científica es la pionera en este campo. Su fundador, el ingeniero estadounidense Frederick W. Taylor, estaba interesado en eliminar el desperdicio y en aumentar la eficiencia por medio de la diferenciación entre los gerentes, que se encargan de concebir y definir los métodos de trabajo, y los trabajadores, que ejecutan los métodos diseñados por los gerentes. Taylor también estaba interesado en sistematizar el trabajo de ambos. (Chiavenato, 2009, p. 63).

De acuerdo a lo señalado es conveniente reconocer que hoy en día muchas empresas se basan en el principio de la administración científica, pues consideran que hay mayor productividad si el personal de trabajo está en constante capacitación.

Según Taylor (1911) señala cuatro principios fundamentales de la administración, tales como realizar las tareas, consiste en emplear el método científico en la ejecución de una tarea; así mismo plantea elegir a las personas, de acuerdo a sus habilidades y a la exigencia del trabajo, como tercer punto plantea capacitar a las personas, pues los empleados deben estar entrenados para su perfeccionamiento y finalmente monitorear el desempeño, ya que debe haber acompañamiento después de la racionalización del trabajo productivo.

Según Chiavenato (2009) “fue el momento a partir del cual la teoría de la administración empezó a desarrollarse rápidamente hasta llegar a los conceptos modernos”. (p. 65). Con ello nos plantea que en cuanto a temas de la administración de recursos humanos hay un avance a través del tiempo y que son muy utilizados actualmente en las organizaciones.

Así también Koontz y Weihrich (2007) plantean que: “administrar es un arte, un saber práctico (el know – how). los conocimientos organizados que sustentan esa práctica pueden considerarse una ciencia, conforme avanza la ciencia, progresa el arte (técnica), como sucede en las ciencias físicas y biológicas” (p.

10).Concluyendo así que la administración avanza con el paso del tiempo y el progreso se observa en las habilidades de las personas.

Enfoque de los roles administrativos

De acuerdo a Koontz y Weihrich (2007) para el enfoque de los roles administrativos: “Consistió en la observación de 5 altos ejecutivos en los que se identificaron 10 roles administrativos y se clasificaron en: interpersonales, informativos y decisión” (p. 17). Dentro de los roles interpersonales están el de representación ,pues un gerente los representa dentro de una empresa; rol de líder es cuando motiva y orienta a las personas de su entorno, rol de enlace es decir cómo se “enlaza” con el personal interno y externo. Así mismo dentro de los roles informativos están, el rol del supervisor que consiste en monitorear los procesos, el rol de difusor pues mantiene informado a los subordinados y el rol de vocero porque de alguna manera el gerente se apoya de medios externos para informar al exterior sobre el progreso de su empresa. El último grupo de roles están los de toma de decisiones, los cuales consideran el rol empresarial o de emprendimiento, el rol de solucionador de conflictos, pues ante una falla el gerente realizar las correcciones pertinentes, otro es el rol de asignador de recursos, todo lo que corresponde a presupuesto y materiales lo decide el gerente y el último rol es el negociador el cual consiste en conducir las negociaciones o tratos.

Teoría clásica de la administración

Chiavenato (2009, p. 66), manifiesta que para Fayol administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar, esto significa que toda organización debe prever y controlar los objetivos que ha planificado con los resultados alcanzados. Asimismo Fayol propone en su teoría: los principios generales y universales de la administración e hizo hincapié en que todas las empresas debían estar organizadas de una sola manera, que era la mejor para alcanzar la eficiencia. Fayol propuso 14 principios que deberían aplicarse en toda organización. Estableciendo primero la división del trabajo, el cual se logra mayor productividad en la empresa, si cada colaborador tiene clara su función correspondiente a sus habilidades y aptitudes, el segundo principio es la disciplina, donde el gerente y los subordinados deben tener dedicación y obediencia a la tarea encomendada, como tercer principio está la

autoridad, donde nos dice que para tener roles autoritarios las personas deben ser muy responsables, el cuarto principio es el interés general, es decir en una organización debe haber intereses comunes, hacia un solo objetivo, el quinto principio es la remuneración donde el salario va de acuerdo al desempeño, el sexto principio de la centralización ayuda a tener más control la autoridad de los gerentes, el séptimo principio es el orden que considera todo en su sitio para evitar trabas, el octavo principio llamado la equidad o principio de la justicia, el noveno principio es la iniciativa el cual promueve que el trabajador realice sus propios planes, el décimo principio es el espíritu de cuerpo que prioriza la unidad y evita la división y los cuatro últimos principios son la estabilidad en el empleo, la unidad de dirección, la cadena de mando y la unidad de mando. En resumen Fayol considerado el máximo exponente de la teoría clásica de la administración planteo que las empresas deben siempre cumplir las funciones de previsión, organización, dirección, coordinación y control sin embargo su teoría le da importancia mucho a las normas y no promueve la creatividad y la innovación, pero es reconocida porque formó las bases de las actuales teorías administrativas.

Teoría neoclásica de la administración

La teoría de la administración planteaba los principios universales que ya se manejaban con gran seguridad, pero con la teoría neoclásica de la administración se dio el gran cambio en la década de 1950 (Chiavenato, 2009, p. 72). El nacimiento de esta nueva teoría, que actualizó los principios clásicos para hacerlo menos normativo, busca lograr objetivos y resultados concretos para evaluar el desempeño de las organizaciones, a continuación, las cuatro funciones cíclicas administrativas empieza con la planeación que consiste en utilizar estrategias para lograr objetivos, luego la organización considerada la fase que consiste en definir los puestos de trabajo, le sigue la dirección que permite dirigir esfuerzos en las personas e inspirar compromisos, finalmente el control, aquel que establece evaluar el desempeño a partir de resultados.

Asimismo (Chiavenato, 2009, p. 73), manifiesta que la eficiencia se refiere al uso de menos recursos para el logro de los objetivos, se encarga de utilizar los medios, procedimientos con el fin de obtener un resultado, en cambio la eficacia

considera llegar a la meta, utilizamos nuestras capacidades para lo que nos proponemos. En términos económicos .la eficiencia utiliza adecuadamente los recursos y la eficacia busca lograr los objetivos utilizando diferentes recursos. También nos señala que ambos son pieza clave para las organizaciones.

Teoría de la motivación

El psicólogo Abraham Maslow estudia la conducta humana y propone que el personal en cualquier organización tiene necesidades diferentes y las cuales tratan de satisfacer en sus respectivos trabajos. La teoría de Maslow es considerada como una de las principales teorías de la motivación, pues residen en el individuo (Chiavenato, 2009, p. 240).

Teoría de las pirámides de Maslow

Asimismo Maslow afirma que “las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano” (citado por Chiavenato, 2009, p. 241).

Necesidades fisiológicas, son básicas e innatas en las personas y garantizan su supervivencia, luego está las necesidades de seguridad, referida a la estabilidad y protección, importante para la supervivencia, le sigue la necesidad social, que considera el compañerismo, de amistad y de pertenencia a un grupo, otra es la necesidad de estima que están relacionadas al amor propio y por último la necesidad de autorrealización, donde la persona busca alcanzar metas.

1.2.2. Contexto histórico

De acuerdo a Grados (2009) comenta que en tiempos antiguos (2100 a.c.) el proceso de alfabetización era para ciertas clases sociales, entonces la única manera de transmitir los conocimientos era de forma oral de generación en generación. Así se fue dando el entrenamiento a familias enteras en un determinado oficio es decir desde épocas muy antiguas el hombre, como parte de su evolución, tenía la necesidad de aprender para poder desempeñarse en diferentes oficios. (Grados, 2009a, p. 203).

Cuando aparecieron los gremios estaban formados por un grupo de personas que compartían un determinado interés y desean apoyarse mutuamente. En un gremio era fundamental que participen el maestro aquella persona que transmite los conocimientos, el aprendiz que era instruido por el maestro sin ningún costo y finalmente los oficiales conformado por aquellas personas que ya han recibido un entrenamiento. (Grados, 2009b, p. 204)

Luego con la revolución industrial, la capacitación se transformó ya que lo que buscaban las personas era que solo fueran entrenadas en una determinada actividad lo que trajo como consecuencia la explotación del trabajador.

Con el paso del tiempo aparece la producción en serie, pues los empresarios buscaban el desarrollo y crecimiento de sus empresas y capacitaban a su personal, todo ello a raíz de la aparición de maquinarias producto de la industrialización. (Grados, 2009c, p. 205)

A partir de la primera guerra mundial se capacitaba a las personas en forma masiva en diferentes actividades. Así también en esta etapa, la mujer cumple un rol muy importante ocupándose de trabajos a nivel industrial, pues generalmente los jóvenes de sexo masculino y con edad para producir se iban a la guerra. Así también en Estados Unidos de Norteamérica se desarrolló los costos de capacitación, el cual constaba de cuatro pasos, explicar, demostrar, ejecutar y verificar. (Grados, 2009d, p. 207).

Finalmente con el crecimiento de las grandes industrias se dio mayor importancia a la capacitación, viéndola como un proceso de sistematización de la enseñanza.

1.2.3. Definiciones de la variable prácticas de gestión de la capacitación

Las prácticas de gestión de la capacitación están estrechamente relacionado con la educación ya que se encargan de transmitir conocimientos, actitudes y habilidades pero no tienen la misma función, ya que la educación busca que la persona aprenda, pues según la etimología latina significa desarrollar la sabiduría interna, en cambio la capacitación es un proceso que tiene como objetivo aumentar o mejorar el cambio en la persona en sus habilidades y aptitudes en el rubro donde se desempeña. A continuación alguna definiciones:

Silíceo (2004) indica:

Que la educación es una herramienta fundamental de la realización humana donde el desarrollo de evolución del hombre tanto individual como grupal e institucional, tiene como causa fundamental a la educación, es decir como se le eduque a un niño, joven, aprendiz técnico y ejecutivo en valores y en los trabajos, se convertirá en un ser valioso para sí mismo y para la sociedad (Silíceo, 2004, p.15).

De lo expuesto por el autor es importante considerar que el ser humano es un ente valioso gracias a la educación que recibe a lo largo de su vida. Una persona debe ser educado en valores y en conocimientos, las empresas deben invertir en el recurso humano pero no solo porque mejorará su productividad sino que tendrá colaboradores más hábiles y con buenas actitudes.

Así también Chiavenato (2011) plantea que la capacitación es una responsabilidad administrativa, es decir como toda actividad, tiene políticas que reconocen dichas actividades. Además las organizaciones buscan orientar las experiencias de aprendizajes, completarlas y reforzarlas; de esta manera los colaboradores o trabajadores desarrollan de una forma rápida sus conocimientos,

habilidades y actitudes que permitirá amplios beneficios a la empresa y también a las personas (p. 324).

Asimismo Ibáñez (2011) nos define la capacitación como un proceso que está en constante cambio, que busca mejorar la calidad de los recursos humanos en la organización, pero así también las buenas prácticas de capacitación se desarrollaran en un ambiente de amplia competencia. Todo este plan va dirigido al personal seleccionado para que se capacite y adquiera conocimientos o profundice y amplíe los propios, cambie de actitud y desarrolle habilidades y competencias, adaptándose a la cultura organizacional de acuerdo a las exigencias del puesto que se desempeñe. Las prácticas de gestión de la capacitación sirven como base para el desarrollo personal de trabajador y lo ayuda a mejora a su desempeño actual, por lo que debe verse como inversión y no como gasto, ya que tiene la finalidad de reducir o eliminar los obstáculos de desarrollo dentro de la organización empresarial (p. 211).

De igual manera Alles (2008) se refiere a la capacitación como una forma de buscar mejoras en la formación de las personas cuyo propósito principal es obtener buenos resultados e impulsar constantes cambios en su persona como en la organización, que permitan mejorar el presente y proyectarse a estar preparados en un futuro (p. 216).

Por otro lado Ivancevich, Lorenzi y Skinner (1996) refieren que los japoneses consideran que la capacitación es muy importante en el desarrollo individual pues se apoyan en cuatro criterios, el primero es capacitarse de acuerdo al trabajo que desempeña la persona, el segundo enfatiza las aptitudes del intelecto, como tercer punto considera la experiencia y como cuarto punto es valorar a la persona con una retribución justa.(p. 380.)

Así también Grados (2009) hace referencia que la capacitación es una acción que aumenta las habilidades y conocimientos del trabajador para que logre un fin determinado, es así que el adiestramiento permite desarrollar las aptitudes para la eficiencia del personal y finalmente el desarrollo es una acción que modifica actitudes y se evidencia en la superación personal.(p. 222)

De acuerdo a lo investigado por los autores Mondy y Noe (2005) establecen que la capacitación está diseñada para permitir a los aprendices adquirir conocimientos y las habilidades necesarias para sus empleos actuales. El desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del trabajo diario (p. 230). Efectivamente la persona debe estar preparada de acuerdo al puesto que ocupa en su centro de trabajo, desarrollando o perfeccionando así sus habilidades y destrezas.

Así también plantean Mondy y Noe (2005) que todo proceso de capacitación y desarrollo empiezan con establecer las necesidades de capacitación y desarrollo para luego poner énfasis en los objetivos ,pues en las organizaciones ejemplares debe existir relación entre los planes estratégicos y los objetivos que buscan alcanzar, esto no sería posible si no implementan los programas de capacitación con diferentes métodos y medios, luego se procede a evaluar constantemente para lograr lo que se debe alcanzar en dicha organización (p. 207).

Bohlander, Sherman y Snell, B. (2003) en su investigación indican que las organizaciones deben brindar una eficaz gestión de la capacitación con un enfoque sistemático. Es decir para tener programas de capacitación eficaces se recomienda un enfoque se divide en 4 fases principales, primero evaluar las necesidades, luego diseñar un buen programa, establecer la instrumentación y finalmente la evaluación de la capacitación. Esta última se debe centrar en criterios como analizar la reacción de los participantes, así como el cambio de comportamiento en el trabajo y el logro de los resultados propuestos sobre todo para conocer cuál fue el impacto de la capacitación y poder así valorar las futuras capacitaciones (p. 218).

La capacitación como estrategia de intervención

Según Chiavenato (2011, p. 330) plantea que el éxito que tiene toda práctica de gestión de la capacitación, es como las personas logran no solo mejorar sus habilidades y competencias sino que hay un efecto positivo en la organización donde se desempeñan. La ISO (organización internacional de normalización) 10015 utiliza el ciclo de Deming, también conocido como ciclo PDCA, por sus siglas en inglés, “plan”, “Do”, “Check”, “act”. Este ciclo define la capacitación como un proceso de cuatro etapas. Así en la primera etapa se diagnostica las necesidades

de capacitación, la segunda etapa consiste en planear, donde se establece los objetivos necesarios para lograr mejores resultados, es decir se programa la capacitación en la tercera etapa está el hacer, donde se implementa los procesos pero con previas pruebas, como última etapa esta la evaluación, que consiste en realizar el seguimiento y dar la información del programa de capacitación.

Adaptación de las prácticas de capacitación a las diferencias individuales

De acuerdo a Chiavenato (2011, p.343) “Ahora, los procesos de desarrollo de los recursos humanos consideran las diferentes características de las personas y se adecuan poco a poco a ellas”, es evidente que cada persona es una individualidad, y que durante sus prácticas de capacitación desarrolle actitudes, valores, destrezas y conocimientos, los cuales son necesarios para que la organización sea eficaz.

Objetivos de las prácticas de gestión de la capacitación

De acuerdo a Ibáñez (2011) hay tres objetivos en el proceso de capacitación, primero cambiar la actitud del trabajador para una satisfacción en el clima laboral, segundo da mayor oportunidad en el desarrollo humano de la persona y finalmente existe mayores conocimientos de las tareas del puesto gracias a los nuevos conocimientos (p. 212).

Importancia de las prácticas de gestión de la capacitación

En todo proceso de capacitación se observa que el trabajador tiene más conocimientos, se siente más motivado, aumenta su competencia es decir se observan cambios de actitudes y mayor estabilidad emocional. Un trabajador bien capacitado comete menos errores y está dispuesto a los cambios tecnológicos. (Ibáñez, 2011, p. 212).

Beneficios o ventajas de las prácticas de gestión de la capacitación

Para la organización, nos dice Ibáñez (2011) que hay varias ventajas en las prácticas de capacitación de una organización, tales como: la disminución de los

costos, aumento de líderes, mejor trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, mayor rendimiento en la empresa, aumenta la lealtad y el compromiso, toma de decisiones más rápidas y finalmente colaboradores con una amplia gama de conocimientos (p. 212). Así mismo nos plantea que el beneficio en el trabajador es el siguiente: tiene más confianza en lo que realiza, le ayuda en alcanzar sus propias metas, elimina temores, es más competitivo, tiene más posibilidad de aumentar su salario y puede ascender en su puesto.

También Ibáñez (2011) nos añade las ventajas de capacitación para el país, como por ejemplo si existe un mejor nivel de conocimiento de la población, esto puede retribuir en el aspecto socioeconómico de la nación. La mejor inversión que puede realizar un país es capacitar a su gente, de esta manera saldría del subdesarrollo. Entonces la capacitación se considera sinónimo de desarrollo socioeconómico (p. 213).

Por otro lado Chiavenato (2011, p. 344) dice que una necesidad para el desarrollo de los recursos humanos en una organización, está la capacitación, siguiendo un ciclo de cuatro etapas como la planeación, programación, ejecución y evaluación de la capacitación.

1.2.4 Dimensiones de la Variable prácticas de gestión de la capacitación

Dimensión planeación de la capacitación

Según Chiavenato (2011) toda planeación de capacitación se elabora en base a una detección de las necesidades de capacitación ya sea a nivel de recursos humanos, por las operaciones o tareas a realizar y a nivel organizacional. En el primer caso analiza si los recursos humanos son suficientes para llevar a cabo las necesidades que necesita una organización; en el segundo punto analiza si la persona tiene las habilidades en su determinado puesto y el último punto considera que los objetivos deben estar ligados a las necesidades de capacitación (p. 344).

Dimensión programación de la capacitación

Según Chiavenato (2011) manifiesta que para obtener un mejor aprendizaje en las capacitaciones, se deben elegir algunas técnicas para el programa de capacitación,

estas técnicas se clasifican de acuerdo a la utilización, tiempo y lugar de aplicación. De acuerdo a lo señalado solo se considera el uso de dos técnicas: la primera está referida a la técnica de capacitación en cuanto a su utilización, la cual se divide en tres: la técnica de capacitación orientada al contenido; se refiere aquellas que están elaboradas para la transmisión de información; la segunda técnica está orientada al proceso, son aquellas que están elaboradas para el cambio de actitudes y también para el desarrollo de habilidades; la tercera es la técnica mixta que consiste en relacionar aquellas que transmiten información y las que provocan cambios de conductas y la última técnica de capacitación está referida al tiempo considerando la capacitación recibida después del ingreso al trabajo, ya sea estando de servicio y recibiendo la capacitación en el mismo lugar de trabajo, finalmente si fue recibida fuera del trabajo por estar fuera de servicio (p. 331).

Dimensión ejecución de la capacitación

La ejecución de la capacitación es la relación entre la instrucción y el aprendizaje; el primero llevado a cabo por una persona con mayor experiencia, especialista en una determinada área y el segundo conformado por las personas que necesitan aprender. Nos dice que la ejecución de la capacitación depende de varios aspectos importantes, como la adecuación del programa de capacitación a las necesidades de la organización, pues considera que la capacitación es la solución a los problemas para así mejorar el nivel de los colaboradores; otro aspecto es la calidad del material de capacitación a impartir de esta forma facilita la instrucción y se mejora su comprensión. El tercer aspecto es la cooperación de las autoridades de la organización, es decir todo el personal debe unir esfuerzos y mucho entusiasmo. Un penúltimo aspecto es la calidad y buena preparación de los instructores, especialmente en el buen trato, facilidad de palabras y un buen dominio de los temas a impartir. Finalmente la calidad de los aprendices es un factor que permite determinar que si hay un grupo homogéneo de personal a capacitar se ve influenciado en los resultados del programa de capacitación (Chiavenato, 2011, p. 334).

Asimismo La ejecución es la puesta en marcha del plan, es la acción misma, la realización y la fase donde se llevan a cabo los planes establecidos, para Grados,

(2009, p. 224) implica los siguientes elementos, primero los materiales y apoyo de instrucción, vienen a ser los materiales y apoyos de instrucción. La capacitación requiere material instructivo, didáctico, visual, etc., el cual debe ser preparado con anticipación y sobre todo programarse para su efectividad. Luego la contratación de servicio, muchas veces las capacitaciones se dan con los recursos propios de la institución, sin embargo siempre se requiere de servicios de instrucción y del auxilio de material externo. Finalmente la coordinación de cursos para que se pueda difundir un buen programa de capacitación se requiere que exista un trabajo previo de coordinación como por ejemplo los comunicados previos, control de las asistencias, los certificados, organización de los lugares, etc.

Dimensión evaluación de la capacitación

Después de las capacitaciones se busca comprobar lo planeado, por ello es conveniente evaluar el proceso. Esta evaluación se evidencia en los participantes cuando hay satisfacción, adquieren nuevas habilidades, conocimientos, aptitudes y son capaces de aplicarlas. Según lo que plantea Grados, (2014, p. 225), que hay que considerar evaluar la capacitación de acuerdo al sistema y el proceso instruccional. En la primera su efectividad va a partir de los instrumentos de diagnóstico hasta los de seguimiento y evaluación. En el segundo es necesario considerar los objetivos instruccionales para una evaluación completa.

De acuerdo a lo analizado por Chiavenato (2011) establece que en la etapa final de un proceso de capacitación se debe evidenciar si se alcanzaron los objetivos propuestos además de establecer que se efectúan en tres niveles, el primero es organizacional que permita el aumento de la eficacia y la mejora del clima organizacional; el segundo nivel es el de los recursos humanos que puede permitir la eficiencia de los colaboradores y aumentar sus habilidades como conocimientos y finalmente el nivel de las tareas y operaciones donde se evidencia la mejora tanto de los productos como los servicios (p. 336).

1.2.5. Marco metodológico de la capacitación

Así mismo Cummings y Schwab (1985) con respecto a la capacitación manifiestan que es con frecuencia el principal método que utiliza una organización para mejorar

los niveles de habilidad de su fuerza de trabajo. Comúnmente la capacitación se imparte a los nuevos empleados pero también puede incluir a los trabajadores ya existentes cuyas habilidades se estiman insuficientes para su trabajo o para uno al que serán ascendidos. Nos manifiestan que el proceso de capacitación sirve para manejar los niveles de habilidad. De ello se puede considerar la identificación de habilidades que se adquieren mediante la capacitación, la identificación de los participantes que recibirán la capacitación, el desarrollo o selección de los procedimientos que permitan a los participantes adquirir de una manera eficiente las habilidades necesarias, la aplicación de los procedimientos de los pasos básicos de la capacitación y finalmente la evaluación de la efectividad de los procedimientos de la capacitación (p. 30).

1.2.6. Definiciones de la Variable evaluación del desempeño

Según el Diccionario de la Real Academia Española, el término evaluar significa: “Determinar el valor o importancia de una cosa o de las aptitudes, conducta, etc., de una persona”. (RAE, 2014)

La evaluación de desempeño aprecia el desempeño de la persona en el puesto de trabajo, donde muestra todo su potencial. Es un proceso que emite juicios de valor para las cualidades que muestra el recurso humano (Chiavenato, 2011, p. 202).

Hay que considerar que la evaluación del desempeño por competencia laboral, es el proceso o actividad clave de la GRH que pretende valorar de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados en la organización. Es así que la evaluación del desempeño por competencia es lo más importante para las organizaciones de lo contrario las empresas podrían fracasar (Cuesta, 1997, p. 4).

Por su parte Varela y Salgado (2010) manifiestan ¿Cómo evaluar el desempeño de los trabajadores?, se ha creído que al relacionar los resultados de la evaluación de desempeño con la recompensa (sea ésta el salario y beneficios o una promoción) se está reforzando su impacto en la motivación, y por ello el uso de esta herramienta se ha extendido bastante (p. 87). Cuando una persona tiene

motivación realiza un mejor desempeño, hoy en día se utiliza muchas veces este tipo de aliento al trabajador para obtener mejores resultados.

Así también Alles (2008) menciona que la evaluación del desempeño es una parte importante en la administración de los recursos humanos y se relaciona a cuatro subsistemas como el análisis y descripción de puestos, las remuneraciones y beneficios, desarrollo y planes de sucesión y formación (p. 262). De esto podemos enfatizar que es necesario que toda institución cuente con una buena descripción de puestos, pues solo así realizara un buen contrato de personal, como los programas de capacitación serán más sencillos, existirá salarios más equitativos y el colaborador sabrá exactamente qué es lo que se espera de ellos.

Snell y Bohlander (2012) plantean que la evaluación de desempeño es un proceso que se realiza una vez o dos veces al año por el gerente para que de esta manera evalúe donde el colaborador necesite mejorar en sus puesto de trabajo (p. 344). Si bien es cierto la evaluación del desempeño debe ser constante para tener un juicio de valor de como se viene desarrollando el trabajo en la empresa o institución, mejorar así las debilidades encontradas, además este tipo de evaluación permite que aumenten las relaciones humanas entre los superiores y subordinados.

Por otro lado Ibáñez (2011) define la evaluación de desempeño como una forma de medir el logro de las personas de manera individual, es decir evidenciar su potencial a través de los buenos resultados en su puesto de trabajo (p.199).

1.2.7. Objetivos de la evaluación de desempeño

Por su parte Chiavenato (2009) plantea que, “la evaluación de desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización”. (p. 206). Efectivamente sin esa herramienta no se evidenciaría el desempeño del colaborador.

Ibáñez plantea que toda persona debe recibir una retroalimentación con relación a su desempeño, de esta forma sabe sus fortalezas o debilidades. Entre los principales objetivos destaca un juicio sistemático para justificar el aumento

salarial, es necesario mantener una comunicación con el colaborador para informar sobre sus cambios de actitudes, habilidades o conocimientos, así mismo el gerente debe ser el que evalúa y mantener informado a sus subordinados sobre su desempeño. Así también la evaluación del desempeño debe ser acordada previamente entre los pares lo cual permitirá una mejora en las relaciones humanas entre los superiores y los subordinados (p. 200).

Así también Alles (2008) afirma que toda organización apuesta hoy en día en el talento humano, si el personal no está bien capacitado no podrá tener un buen desempeño, es por ello que ahora se busca aumentar las competencias del colaborador, es una necesidad importante que está en la punta de la pirámide de Maslow, es decir la persona tiene que desarrollar todo su potencial, ello permitirá que en la empresa se evidencie buena productividad con excelentes resultados (p.294).

De igual manera Cuesta (1997) considera que la evaluación de desempeño es una pieza fundamental en la gestión de los recursos humanos, pues permite que se mejore de forma positiva una conducta de éxito, además considera varios objetivos importantes como la formación lo cual hace posible que la persona siempre retroalimente en base a sus conocimientos, entre otros están la identificación del potencial o el clima laboral.

1.2.8. Ventajas de la evaluación de desempeño

Según Ibáñez (2011) mejora las relaciones laborales, lo cual permite que el colaborador tenga una moral más elevada. Además puede establecer que trabajador será capaz de recibir un aumento salarial y otra ventaja sería que permite establecer mejores programas de capacitación (p. 201).

1.2.9. Beneficios de la Evaluación del Desempeño

Según Chiavenato (2009, p.207) indica que al realizar un programa de evaluación del desempeño bien planeado, coordinado y desarrollado, trae como consecuencia beneficios a corto, mediano y largo plazo.

Los principales beneficiarios destacados son:

Beneficios para el jefe o gerente

El gerente al evaluar a su subordinado le establecerá que utilizara ciertas medidas para no ser subjetivo y tratar de ser lo más objetivo posible, de esta manera evaluara mejor su desempeño (Ibáñez, 2011, p. 202).

Beneficios para la persona

Un colaborador se beneficia, pues aprende que es lo que su líder espera de él, además comprende que tiene que estar capacitado y realizar un examen de cómo está su autoevaluación, lo cual le va a permitir mejorar sus debilidades (Ibáñez, 2011, p. 202).

Beneficios para la organización

Según Chiavenato (2009) plantea que para toda organización es muy importante realizar periódicamente la evaluación de desempeño, de esta manera selecciona cuales son los personales más competentes y pueden lograr un ascenso contribuyendo así a una mejora de sus relaciones interpersonales (p.207).

1.2.10. Importancia de la evaluación de desempeño

Para Ibáñez (2011) es importante la evaluación de desempeño porque permite tomar decisiones sobre incentivos y retribuciones, elaborar planes de mejoras a partir de las debilidades, así también proponer cambios de comportamiento (p.200).

Por otro lado Alles (2008), propone que el desempeño es importante porque los jefes pueden decidir darles un incentivo a sus subordinados siempre y cuando

se evidencie que están haciendo bien su labor profesional, esto es fundamental para emitir un buen juicio de valor del desempeño de los colaboradores de una organización (p. 294).

Asimismo Varela y Salgado (2010) consideran que la evaluación de desempeño es un mecanismo valioso para la organización porque es propiamente la comprobación de los resultados obtenidos en el cargo con respecto a la expectativa, pero debe ser implementado con mucho cuidado pues tiene un fuerte impacto en los individuos (p.180). Pues efectivamente hoy en día se utilizan más en las organizaciones pero proponen que la evaluación de desempeño no debe centrarse exclusivamente en los resultados pues esto puede limitar las oportunidades de crecimiento de una organización

Según Ibáñez (2011) la evaluación del desempeño es un proceso activo y periódico que busca comunicar a los colaboradores de una organización como van desarrollando su trabajo y cuál es el nivel de su rendimiento, de esta manera ellos puedan establecer acciones que le permitan mejorar su futuro desempeño y por ende tener mejores resultados en sus tareas (p. 199). Considerando las siguientes dimensiones en la evaluación del desempeño en primer lugar el conocimiento del puesto, la comunicación y la responsabilidad.

1.2.11. Dimensiones de la Variable evaluación de Desempeño

Dimensión Conocimiento del puesto

Para Ibáñez (2011) nos plantea que para lograr el éxito empresarial, se considera el recurso humano como el ente más importante, siendo así es necesario incorporar personas con diferentes cualidades y capacidades para un puesto laboral lográndose a través de un análisis de cargos. Este último es un proceso que requiere la información de los puestos en una organización que van desde la descripción de las tareas, lugar, herramientas y las cualidades o talento que debe tener la persona. (p.117).

En cuanto a que hacer en el puesto de trabajo Ibáñez (2011) nos dice que primero se obtiene información sobre las tareas referidas al trabajo a desempeñar,

también reunir información con respecto a los criterios de desempeño (por ejemplo en términos de calidad, cantidad y tiempo), por último reunir información referentes sobre el comportamiento humano, sensibilidad, comunicación y toma de decisiones (p.118). Se puede concluir que todo colaborador debe tener primordialmente información del trabajo que va a desempeñar y debe cumplir con sus actividades.

Dimensión la comunicación

Según Ibáñez (2011) el principal medio de expresión del recurso humano es la comunicación y para asegurar el éxito en una organización es que se pueda dar entre todos los miembros, sea en forma piramidal de arriba para abajo.(p.68)

Dimensión la responsabilidad

Según Ibáñez (2011) el éxito de una organización se logra con cambios de actitudes, entre ellas esta asumir con responsabilidad y con esmero cada una de las tareas asignadas, el colaborador está con el compromiso de haber realizado un trabajo de calidad y eso le da la satisfacción personal (p. 64)

1.2.12. Factores de la evaluación de desempeño

Según Ibáñez (2011), los factores más relevantes que realiza un colaborador en una organización al momento de ocupar un determinado puesto, el conocimiento y entendimiento del trabajo, luego está la comprensión de principios y técnicas para realizar tareas, seguido de las relaciones interpersonales, la capacidad de compartir conocimientos y habilidades, las relaciones con los compañeros, el trabajo en equipo, la capacidad de organizarse y utilizar productivamente el tiempo, la asistencia y puntualidad, la superación para realizar sus tareas y finalmente el factor de la coordinación y control (p. 203).

1.2.13. Marco metodológico de la evaluación de desempeño

Según lo señalado por Chiavenato (2009), afirma que “la evaluación del desempeño busca comprobar si se alcanzaron los objetivos y como se podría mejorar el desempeño para elevar cada vez más las metas y los resultados” (p. 272). Lo cual

establece que las personas de acuerdo a sus habilidades logran alcanzar un mejor desempeño.

La evaluación de desempeño tiene además varias aplicaciones y propósitos tales como los procesos para sumar a las personas, esto significa que logra encontrar el mejor insumo para las empresas, el talento humano, otro es el proceso para colocar a las personas, permite que la persona esté en el puesto que le corresponda de acuerdo a sus competencias, como tercer proceso está el de recompensar a las personas, la motivación es fundamental para un buen desempeño esto se puede evidenciar en aumento de salario. Un cuarto proceso está el desarrollar personas, lo cual nos permite encontrar las debilidades y fortalezas que tenga alguna persona. Otro es el de retener personas, esto es parte de una buena descripción de puesto ya que revela los resultados alcanzados por las personas, finalmente está el proceso para monitorear personas lo que proporcionan retroalimentación sobre su desempeño y posibilidades de desarrollo. Se puede concluir que el análisis del desempeño es muy importante en el proceso de evaluación organizacional.

1.2.14. Bases legales

Bases legales relacionadas a la variable capacitación y la variable evaluación de desempeño, están descritas en un marco normativo internacional y nacional.

En la nueva Recomendación 195 de la OIT (organización internacional de trabajo), sobre desarrollo de recursos humanos se plantean sugerencias y recomendaciones vinculadas a distintas temáticas y problemas socio laborales que conforman ejes cruciales del desarrollo de estrategias y políticas en los ámbitos de la formación, las relaciones laborales y el mundo del trabajo.

Entre sus principales sugerencias, la Recomendación 195 plantea que el deber de los países miembros de definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que “hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber y la adquisición de conocimientos” así como “en el desarrollo de las competencias, la promoción del

trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza” (art. 3, b).

Según la Ley de Servicio Civil N°30057 promulgada el 03 de julio del 2013 en el Perú, tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, sin embargo esta ley no se establece en todas sus dimensiones a todas las entidades estatales.

La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil.

En el art.9 propone la capacitación para que se fortalezcan las competencias y las capacidades del servidor público. Así también se dice que existe un ente rector de la capacitación del sector público que se va a encargar de planificar, organizar y promover los diferentes programas de capacitaciones (art.11). Además se establece las funciones de la Oficina de recursos humanos para que planifique, ejecuten y evalúen los programas de capacitación. (art.12).

Luego en el art. 22 y 23 se plantea que debe haber una certificación y evaluación de cómo se realizó dichas capacitaciones.

Así también existe otro marco legal en el Perú llamado Ley de Promoción a la Inversión en Capital Humano. Ley N° 29498, promulgada el 16 de enero de 2010, en la cual se hace énfasis del desarrollo del capital humano para el fortalecimiento de la competitividad del sector productivo nacional. Así mismo en el art.2 propone que dentro de los gastos y contribuciones destinados a prestar al personal están incluidos las capacitaciones. Las sumas destinadas a la capacitación del personal podrán ser deducidas como gasto hasta por un monto máximo equivalente a cinco por ciento (5%) del total de los gastos deducidos en el ejercicio.”

En cuanto al marco normativo de la evaluación de desempeño en el capítulo III de la Ley Servir N° 30057 de la gestión del rendimiento y la evaluación de desempeño, el cual consta desde el artículo 19 hasta el artículo 26. Considera principalmente lo siguiente: la evaluación de desempeño está dirigido para

directivos, servidores públicos de carrera y complementarios, así también plantea que la evaluación debe ser obligatoria, integral, sistemática y continúa, estas evaluaciones deben ajustarse a las realidades o contexto de las instituciones. El proceso de evaluación se realizara previa comunicación al servidor público además de mostrar los resultados obtenidos. Como resultado de las evaluaciones existirán tipos de servidores. Finalmente corresponderá a servir observar el cumplimiento de los objetivos de la evaluación.

Según la Constitución Política, el Estado garantiza la existencia y ejercicio de la profesión docente, a la que considera carrera pública y procura, junto con la sociedad, su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes.

La docencia es definida en documentos fundamentales de política educativa como la ley N° 28044, ley General de Educación, y la ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, como una profesión de carácter ético, asociada a fines sociales, con autonomía para desarrollar su trabajo en el marco del sistema y de la institución educativa y con responsabilidad sobre el proceso y el logro educativo de sus estudiantes en cuanto individuos y en cuanto grupo.

Así mismo en la ley N° 29062 nos presenta la modificación de la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial. En el capítulo II, nos dice que el profesor con competencias certificadas que siempre requiere de una formación constante (art.3).

En cuanto a los principios que rigen su carrera docente destacan la calidad, equidad, pertenencia, solidaridad, responsabilidad, autonomía, interculturalidad, creatividad e innovación (art.5).

La CPM (carrera pública magisterial) tiene por finalidad los siguientes puntos: dar calidad a las instituciones educativas, autoridades y docentes para atender los derechos de los alumnos; mejorar la calidad profesional del docente para el logro de los aprendizajes, así también valorar el mérito en el desempeño laboral; como generar condiciones para el ascenso y finalmente determinar criterios que garanticen docentes de calidad (art.6).

En el art.7 se establece que la CPM está estructurada en 5 niveles. En el art. 9 nos manifiestan que en la carrera pública magisterial hay dos clases de evaluación, las obligatorias (evaluación para el ingreso) y las voluntarias (para escalar o ascender en algún cargo).

En el capítulo IV, nos señala sobre el ingreso a la carrera pública magisterial el cual es por concurso público y entre los principales requisitos es tener título profesional en educación, gozar de salud física y mental, además de no tener procesos penales (art.11).

El concurso público se realiza en dos etapas. La primera por disposición del Ministerio de educación para atender las competencias de los docentes a través de la prueba nacional. La segunda etapa es para los que aprobaron la primera etapa, en ella se evalúa una clase modelo para evidenciar su didáctica. (art.12).

Así también en el año 2012, El Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Desarrollo Docente, pone a disposición el Marco de Buen Desempeño, para implementar políticas que mejoran la formación, evaluación y el desarrollo de los docentes a nivel nacional, de esta manera se estaría cumpliendo lo que dice el tercer objetivo estratégico del PEN (proyecto educativo nacional): “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”.

1.2.15. Evaluación del desempeño del docente

Según Valdés (2009), nos define teóricamente la evaluación del desempeño del docente como un proceso sistemático de obtención de datos válidos fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales (Valdés, 2009, p. 3).

Esto con la finalidad de ver en los docentes su participación activa en su labor educativa cuyo profesionalismo es ofrecido principalmente a los alumnos. Así mismo Valdez nos da una definición operacional de la evaluación del desempeño docente que lo clasifica en dimensiones, parámetros e indicadores (Valdés, 2009, p.13).

Hoy en día el ministerio de educación utiliza un programa de acompañamiento pedagógico, donde un docente calificado evalúa el desempeño, dando refuerzo en las fortalezas y sugiere mejoras en las debilidades.

Otro de los métodos utilizados en la evaluación de desempeño es la autoevaluación, es decir cada persona puede y debe realizar un análisis de cómo viene desarrollando sus tareas y fijarse metas de corto alcance. (Chiavenato, 2009, p. 220).Entonces si una persona es capaz de conocer sus debilidades puede mejorar su desempeño o potencial.

Así mismo Valdés (2009) con relación a la autoevaluación señala que es importante la autocrítica y la reflexión del docente sobre la enseñanza, considerando que debe ser implementada en todo sistema de evaluación del desempeño profesional del docente. (p. 72).

1.2.16. Dimensiones compartidas y específicas del docente

Según el marco del buen desempeño docente (2012) señala ciertas características compartidas y específicas que debe tener un docente.

1.2.17. Dimensiones compartidas con otras profesiones

En ellas se encuentran la dimensión reflexiva, relacional, colegiada, ética, las cuales proponen que el docente sea capaz de emitir juicios críticos de su labor pedagógica ,así mismo señala que el maestro debe buscar siempre la comunicación constante entre sus estudiantes, por otro lado el docente debe sentirse identificado con los objetivos de la institución donde labora y finalmente es importante que tenga compromiso y responsabilidad moral con cada uno de sus estudiantes, velando que se cumplan sus derechos y tomando las mejores decisiones. (p. 11 - 14).

1.2.18. Dimensiones específicas de la docencia

Señala el marco del buen desempeño docente tres dimensiones: la pedagógica, cultural y política; siendo la primera el eje central de todo profesional docente, la siguiente corresponde en conocer su contexto enfrentando así los diferentes

desafíos de la sociedad actual y finalmente la última dimensión corresponde al compromiso del docente con la formación de cada uno de sus estudiantes. (p.14-16).

El marco del buen desempeño docente (2012) está estructurado en dominios, competencias y desempeños, es decir es una herramienta básica para lograr el desarrollo docente. Uno de sus propósitos que guardan relación a nuestras variables de estudios es el de: “Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente” (p. 17), lo cual se lleva a cabo con un buen plan de capacitación docente y evaluación permanente.

Así mismo se establecen nueve competencias que debe tener el docente, entendiéndose por competencia a las “características de la personalidad, así como comportamientos, que generan un desempeño exitoso en puesto de trabajo” (Alles, 2008, p. 82), señalando algunas competencias como la autonomía, el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo.

Dentro de las competencias señaladas en el marco del buen desempeño docente están el conocer a sus estudiantes y todas sus funciones profesionales, planificar su trabajo pedagógico, buenas relaciones interpersonales, dominio de los contenidos ,realizar evaluaciones permanentes, participar en la mejora institucional, establecer comunicación con todos los miembros de la institución educativa, tener autonomía y ética profesional.

Finalmente destaca dentro de los elementos del desempeño la actuación, la responsabilidad y los resultados, en dicho documento vienen a ser las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Según Chiavenato (2009): “el desempeño es el comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos” (p. 204). Efectivamente el docente tendrá una serie de comportamientos que se evidenciará en como cumple cada una de sus funciones para llegar al resultado esperado.

1.2.19. Perfil del docente

Según Izarra, López & Prince, s.f nos plantean el perfil del educador como “el agrupamiento de aquellos conocimientos, destrezas y habilidades tanto en lo personal, ocupacional, especialista o prospectivo que un educador debe tener u obtener para desarrollar su labor” (Izarra *et al.*, s.f p. 1).

Tipos de perfiles del docente

Perfil personal

El docente debe ser creativo , de tal manera que con sus habilidades solucione los problemas que se le presente; ser honesto en el momento de reconocer la potencialidad de los demás; optimista pues su actitud positiva le permitirá desplazar situaciones complicadas; ser perseverante en lograr alcanzar sus metas, así mismo ser reflexivo y crítico en su autoevaluación, comunicativo para mantener buenas relaciones con sus estudiantes y los demás miembros de la institución, participativo pues toma sus propias decisiones durante el proceso de su propio aprendizaje e incorporar a la comunidad el proceso enseñanza – aprendizaje; es responsable al momento de cumplir con sus funciones tales como la puntualidad y organización de trabajo, ser analítico por interpretar la filosofía y la política educativa del Estado y finalmente ético por tener claro los valores y las buenas costumbres.

Perfil ocupacional

Es cuando comprende el ser facilitador del aprendizaje de sus estudiantes que le permitan adquirir conocimientos, habilidades y destrezas, ser orientador en la formación del estudiante realizándolo a través de una buena comunicación, ser planificador y administrador por aplicar conocimientos y habilidades básicas, considerarse Investigador para detectar las causas que no permiten la mejora de los aprendizajes y finalmente ser evaluador constante durante el procesos de enseñanza aprendizaje.

Perfil de especialidad

Cuando tiene conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en un nivel o área de su desempeño.

1.2.20. Marco conceptual

Prácticas de gestión de la capacitación

De acuerdo a Chiavenato (2009, p.344), considera la capacitación como las diferentes acciones en el desarrollo de personal dentro de una organización. Todo proceso de capacitación produce cambios conductuales, además permite mejorar el desempeño de las personas y aumentar la eficiencia de la organización. Es un proceso con un ciclo de cuatro etapas, en primer lugar está detectar o identificar las necesidades de capacitación, esto significa que ante una problemática del desempeño humano la capacitación es una alternativa; en segundo lugar está la programación de la capacitación en la cual se selecciona las acciones más específicas para cada objetivo y contenido de la capacitación; como tercer punto está la ejecución de la capacitación que implica los conocimientos, procedimientos y medios de la enseñanza –aprendizaje; como última etapa esta la evaluación de los resultados de la capacitación ,lo que permite evidenciar si la capacitación fue efectiva o presentó ciertas dificultades.

Por otro lado Grados (2009) nos expresa que la capacitación consiste en “la visualización de un proceso central de cuatro etapas” (Grados 2009a, p.222) las cuales son la planeación, organización, ejecución, evaluación. En la capacitación se busca lograr los mejores beneficios para la empresa, de lo contrario se observara más rotación, disminución de aptitudes y menor productividad y eficiencia. (Grados 2009b, p.223)

Evaluación de desempeño

Para Ibáñez (2011), define la evaluación de desempeño como una medida del rendimiento del talento humano, nos expresa que es “una apreciación sistemática

del desempeño de cada trabajador, en función a las tareas que realiza en su puesto de trabajo en el cumplimiento de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo” (p. 199). Efectivamente una evaluación de desempeño va a permitir medir el logro de las personas de manera individual, es decir como esta su potencial y que ello se evidencie en buenos resultados.

La relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación de desempeño es una premisa que se evidencia en las organizaciones porque si una persona no se capacita permanentemente en su área de trabajo específica, no demostrara esfuerzo, excelencia y calidad en su desempeño, es decir que si hay una deficiencia en el desempeño de una persona esto puede ser corregido mediante las prácticas de capacitación.

Es a través de la evaluación de desempeño que se observa o evidencia resultados, ya que son medibles. En las prácticas de gestión de la capacitación, la persona no solo se recoge información, sino que gracias a ello alcanza un mayor nivel de desempeño que la organización desea en sus colaboradores.

Las dimensiones de estudio para la variable prácticas de gestión de la capacitación según Chiavenato (2011, p. 344) son: planeación, programación, ejecución y evaluación de la capacitación.

Las dimensiones para la variable evaluación de desempeño de acuerdo a Ibáñez (2011, p.64 -68) son: conocimiento del puesto, responsabilidad y comunicación.

1.3 Justificación

1.3.1. Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico con la siguiente investigación se propone en desarrollar el potencial que hoy en día tienen las organizaciones, así pues creemos que una necesidad constante es la preparación de las personas para su puesto de trabajo, siendo muy necesario su nivel intelectual por medio de la educación, ya que el fin primordial de la educación es preparar a los recursos humanos dentro o fuera de su ambiente de trabajo. “En este sentido, las prácticas de gestión de la

capacitación del personal busca mejorar la calidad del talento humano en la organización empresarial” (Ibáñez, 2011, p. 210). Considerando que uno de los procesos de la capacitación es el desarrollo de la persona, pues le modifica actitudes y los prepara emocionalmente para que realicen un mejor desempeño y logren la superación personal (Grados, 2009, p. 222). Así pues en la actualidad observamos que en la práctica docente, no se realiza un constante programa capacitación y tampoco el acompañamiento y supervisión del trabajo pedagógico que se viene desarrollando en las aulas de las escuelas públicas, de darse tales capacitaciones solo se priorizan ciertos ciclos educativos, por ello la presente investigación plantea algunas alternativas de solución para la mejora educativa no solo a nivel local sino a otros lugares.

1.3.2. Justificación metodológica

Desde una óptica metodológica los instrumentos a emplear pueden ser de utilidad para un investigador que esté interesado en ahondar sobre la misma problemática, pues es necesario recordar que hoy en día ya existen países que han avanzado en temas de implementación de sistemas de evaluación es por ello que en dicha investigación me apoyare de cuestionarios validados por el juicio de tres expertos, siendo especialistas en los recursos humanos; se ha utilizado la técnica de la encuesta, aplicando el enfoque cuantitativo a los resultados de la investigación, dichas encuestas van a medir las variables de estudio tales como las prácticas de gestión de la capacitación, cuyos ítems están enfocadas a cuatro dimensiones desde la planeación, la programación, la ejecución y la evaluación de un programa de capacitación que el docente haya recibido. Así mismo la otra variable es la evaluación del desempeño, cuyas preguntas son un autodiagnóstico de cómo cada educador se evalúa, estos resultados obtenidos mediante un análisis de datos estadísticos nos va a permitir la percepción del nivel de las prácticas de gestión de la capacitación y su nivel de la evaluación de desempeño docente en una Red educativa de Lima.

1.3.3. Justificación práctica

Así también desde un criterio práctico, los resultados obtenidos pueden servir para que las autoridades de los centros educativos donde he realizado tal investigación,

puedan tomar las mejores decisiones, pues es necesario considerar que tanto las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación de desempeño docente están estrechamente relacionadas a partir de ello podrán establecerse mejores procesos de capacitación, ya sea en su planeación, programación, ejecución y evaluación así también en la evaluación de desempeño a los docentes se evidencie el conocimiento de su puesto, exista una mayor comunicación y no falte a su responsabilidad.

1.3.4. Justificación social

En lo social las autoridades de las instituciones educativas, como gestores de los recursos humanos, llámese directores podrán contar con herramientas claves para evaluar a su personal docente y ello le va a permitir reconocer las fortalezas y debilidades así como comprobar las carencias de formación y desarrollo profesional. En la actualidad la sociedad de hoy en día reclaman con urgencia que en cada institución educativa pública exista docentes dinámicos, proactivos, capacitados, competitivos, actualizados con grados académicos desarrollando conocimientos y sobre todo mucha investigación.

1.4 Problema de la investigación

Según Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), consideran que cuando se da un proceso de formación y desarrollo de las personas dentro de una organización es fundamental establecer un orden o una serie de pasos que permitan obtener los mejores resultados y la organización sea competitiva, ya que esto se logrará en potenciar a las personas que son capaces de desarrollarse por sí mismas (p. 170).

Hoy en día es observable que en el ámbito nacional la calidad de educación en el Perú es muy pobre y las investigaciones de los últimos años revelan que los sistemas de educación post secundarios y de capacitación presentan serios problemas de calidad que repercuten en la efectividad de la capacitación.

Así mismo Silíceo (2004), plantea que en las organizaciones se debe formar una cultura que identifique el trabajador con la organización donde labora, ejecutando la capacitación y el desarrollo de las personas como un modelo

educativo y no simplemente como un mero sistema de gastos o inversión, de esta manera se robotiza al recurso humano y se limita su creatividad y desarrollo personal (p. 16).

Es conocido que en el ámbito internacional muchos gerentes, directivos y empresarios piensan que la capacitación es un gasto y una pérdida de tiempo. Hay otros que piensan que la capacitación va a solucionar todos sus problemas o quien los ejecutan van a cumplir requisitos que exigen certificaciones de calidad. Así también hay una falta de incremento en la capacitación individual y colectiva que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional, a una mejor prestación de servicios, un eficaz desempeño de cargo y un mejor desarrollo personal e integral.

Por su parte, el Proyecto Educativo Nacional (PEN, 2007), plantea en el estratégico 3: “maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, con ello nos dice que se busca enfatizar el buen desempeño docente tanto como su formación profesional, asegurando así estar dentro de la carrera pública. Los docentes activos del país son la pieza clave para los cambios que propone el PEN, entonces para el bicentenario se busca revalorar la labor docente y que se potencie su formación de acuerdo a las necesidades de la institución educativa. (p.44-45).

Sin embargo es notorio que en el ámbito educativo los docentes no han distinguido entre la formación y la información, sobre las prácticas pedagógicas desde el punto de vista educativo pues siempre se ha visto al profesor como un profesional que solo transmite conocimientos o saberes y no como un generador de espacios que estimulen el desarrollo de pensamiento y la solidaridad.

El presente proyecto de investigación busca establecer la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación de desempeño del docente de las Instituciones educativas de la Red N°7 de la Ugel 02, Lima 2016.

Siendo sus grandes problemáticas los siguientes puntos: personal docente que se capacita solo por obtener un certificado y no para atender las necesidades del estudiante, otro grupo viene realizando estudios de maestría en universidades sin recibir alguna ayuda de parte de la institución, son escasas las evaluaciones de

desempeño anual equitativas, hay un escaso sistema de incentivos para la superación personal del docente, también se observa personal poco comprometido en asumir responsabilidades y definir metas de trabajo, no evidencia la autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo, en muchos casos hay dificultad para trabajar en equipo con los demás miembros del trabajo. Por lo tanto se hace necesario que se investigue si las prácticas de gestión de la capacitación están relacionada con la evaluación de desempeño del docente. Ante la problemática planteada, la pregunta de investigación se formula en el problema general, como se observa a continuación.

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación de desempeño del personal docente en las instituciones educativas de la Red educativa N°7 de la UGEL 02, Lima 2016?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y el conocimiento del puesto del personal docente de la Red educativa N°7 de la UGEL 02, Lima 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la comunicación del personal docente de la Red educativa N°7 de la UGEL 02, Lima 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad del personal docente de la Red educativa N°7 de la UGEL 02, Lima 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Las prácticas de gestión de la capacitación SI está directamente relacionada con la evaluación de desempeño del personal docente de la Red educativa N° 7. UGEL 02, Lima 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Las prácticas de gestión de la capacitación sí está directamente relacionada con el conocimiento del puesto del personal docente de la Red educativa N° 7. UGEL 02, Lima 2016.

Hipótesis específica 2

Las prácticas de gestión capacitación si está relacionada con la comunicación del personal docente de la Red educativa N° 7. UGEL 02, Lima 2016.

Hipótesis específica 1

Las prácticas de la gestión capacitación si está relacionada con la responsabilidad del personal docente de la Red Educativa N° 7. UGEL 02.Lima 2016.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el nivel de las prácticas de gestión de la capacitación y el nivel de evaluación de desempeño del personal docente de la Red Educativa N°7 de la UGEL 02, Lima 2016.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Identificar la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y el conocimiento del puesto del personal docente de la Red Educativa N°7 de la UGEL 02, Lima 2016.

Objetivo específico 2

Identificar la relación que existe entre las prácticas de la gestión de la capacitación y la comunicación del personal docente de la Red Educativa N°7 de la UGEL 02, de marzo a diciembre del 2016.

Objetivo específico 3

Identificar la relación que existe entre las prácticas de la gestión de la capacitación y la responsabilidad del personal docente de la Red Educativa N°7 de la UGEL 02, de marzo a diciembre del 2016.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual

Variable 1: Prácticas de gestión de la capacitación

De acuerdo a Chiavenato (2009, p.344) considera “la capacitación como un proceso educativo que genera cambios de conducta”, es decir podemos concluir que los individuos en las organizaciones deben desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes, que se evidencien en las diferentes acciones en el desarrollo de personal dentro de una organización. Así también plantea que primero se debe detectar las necesidades de capacitación, ello permitirá un diagnóstico de alguna problemática y se conoce como la planeación, en segundo lugar se encuentra la etapa de la programación la cual consiste en qué se va a capacitar, como tercer paso está la ejecución de la evaluación donde se plantea los métodos utilizados y la evaluación de los resultados de la capacitación con el fin de dar las posibles mejoras.

Por otro lado Grados (2009) nos expresa que la capacitación consiste en un proceso de cuatro etapas desde la planeación, organización, ejecución, evaluación, como tal es una acción que busca que las personas adquieran mayores conocimientos, pueda desarrollar sus habilidades y modificar las actitudes, en resumen el recurso humano es más productivo y eficiente (p. 223)

Variable 2: Evaluación de desempeño

Según Ibáñez (2011) afirma que:

La evaluación de desempeño es como una medida del rendimiento del talento humano, nos expresa que es una apreciación sistemática del desempeño de cada trabajador, en función a las tareas que realiza en su puesto de trabajo (p.199).

Así pues si se evalúa a un colaborador constantemente se tendría un juicio de valor de cómo va su desempeño, pero sobre todo como va desarrollando sus competencias que se evidenciaran de acuerdo a los buenos resultados.

Variable interviniente: Docente de las Instituciones educativas

Según la ley general de educación 28044, define al profesor como el: “agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, salud física y mental”.

2.2 Operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables es un proceso metodológico donde se identifican los indicadores que proporcionan respuestas de forma directa a las variables de estudio. Según Canales (2004, p. 112) dicha operacionalización se logra a través de un proceso que transforma una variable en otras que tengan el mismo significado y que sean susceptibles de medición empírica; para lograrlo; las variables principales se descomponen en otras más específicas llamadas dimensiones. A su vez, es necesario traducir estas dimensiones a indicadores. Una variable es operacionalizada con el fin de ser medido con la aplicación del instrumento de medición.

Variable prácticas de gestión de capacitación

Para fines de la investigación se utilizará una encuesta que mida el nivel de las prácticas de la capacitación en las dimensiones de planeación de capacitación, programación, ejecución y evaluación de la capacitación, con sus respectivos indicadores los cuales serán medidos a través de escala de liker: de acuerdo (3), ni de acuerdo ni desacuerdo (2), en desacuerdo (1).

Variable Evaluación de desempeño

Para fines de la investigación se utilizará una encuesta que mida el nivel de evaluación de desempeño en las dimensiones conocimiento del puesto, comunicación y responsabilidad, con sus respectivos indicadores los cuales serán medidos a través de escala de liker: de acuerdo (3), ni de acuerdo ni desacuerdo (2), en desacuerdo (1).

Tabla 1.

Variable 1: Prácticas de gestión de la capacitación

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración			Niveles y rangos
					Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	
					1	2	3	
Chiavenato (2009, p.344) considera "la capacitación como un proceso educativo que genera cambios de conducta", es decir podemos concluir que los individuos en las organizaciones deben desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes, que se evidencien en las diferentes acciones en el desarrollo de personal dentro de una organización. Así también plantea que primero se debe detectar las necesidades de capacitación, ello permitirá un diagnóstico de alguna problemática y se conoce como la planeación, en segundo lugar se encuentra la etapa de la programación la cual consiste en qué se va a capacitar, como tercer paso está la ejecución de la evaluación donde se plantea los métodos utilizados y la evaluación de los resultados de la capacitación con el fin de dar las posibles mejoras.	Para fines de la investigación se utilizará un cuestionario que medirá el nivel de prácticas de gestión de la capacitación en las dimensiones de planeación de capacitación, programación, ejecución y evaluación de la capacitación, con sus respectivos indicadores los cuales serán medidos a través de escala de liker: de acuerdo (3), ni de acuerdo ni desacuerdo (2), en desacuerdo (1).	Planeación de la capacitación	Identifica oportunidades y debilidades	1,2,3,4				
			Realización de la toma decisiones.	5,6,7	En desacuerdo=1 Ni de acuerdo ni desacuerdo =2 De acuerdo =3			39 - 30 = Alto
			Elabora el contenido temático.	8,9,10				29 - 20 = Medio
			Utilización del tiempo y recursos.	11,12,13				19 - 11 = Bajo
		Programación de la capacitación	Transmisión de información	14,15,16	En desacuerdo=1 Ni de acuerdo ni desacuerdo =2 De acuerdo =3			33 -26 = Alto
			Desarrollo de habilidades	17,18,19				25 -18 = Medio
			Desarrollo de actitudes	20,21,22				17 - 11 = Bajo
			Desarrollo de conceptos	23,24				
		Ejecución de la capacitación	Entrega oportuna de material	25,26	En desacuerdo=1 Ni de acuerdo ni desacuerdo =2 De acuerdo =3			15 -12 = Alto
			Innovación sobre el material de enseñanza	27				11 - 8 = Medio
			Calidad de los instructores o capacitadores	28				7 - 5 = Bajo
			Preparación de los instructores o capacitadores	29				
		Evaluación de la capacitación	Satisfacción de los participantes del programa de capacitación	30	En desacuerdo=1 Ni de acuerdo ni desacuerdo =2 De acuerdo =3			9 - 7 = Alto
			Adquisición de habilidades y conocimientos	31				6 - 4 = Medio
			Aplicación de las habilidades aprendidas	32				3 - 1 = Bajo

Tabla 2.

Variable 2: Evaluación de desempeño

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración			Niveles y rangos
					Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	
					1	2	3	
La evaluación de desempeño es como una medida del rendimiento del talento humano, nos expresa que es una apreciación sistemática del desempeño de cada trabajador, en función a las tareas que realiza en su puesto de trabajo.	Para fines de la investigación se utilizara un cuestionario que medirá el nivel de evaluación de desempeño en las dimensiones conocimiento del puesto, comunicación y responsabilidad, con sus respectivos indicadores los cuales serán medidos a través de escala de liker: de acuerdo (3), ni de acuerdo ni desacuerdo (2) ,en desacuerdo (1).	Conocimiento del puesto	Conocimiento y entendimiento del trabajo.	1,2,3,4	En desacuerdo=1 Ni de acuerdo ni desacuerdo =2 De acuerdo =3		24 – 19 = Alto 18 - 13 = Medio 12 - 8 = Bajo	
			Comprensión de principios y técnicas para desempeñar sus tareas.	5,6,7,8				
			Relaciones interpersonales	9,10,11				
		Comunicación	Relaciones con los compañeros	12,13	En desacuerdo=1 Ni de acuerdo ni desacuerdo =2 De acuerdo =3		21 - 17 = Alto 16 - 12 = Medio 11 - 7 = Bajo	
			Trabajo en equipo	14,15				
			Utilizar productivamente el tiempo	16.17.19				
		Responsabilidad	Asistencia y puntualidad	18,25	En desacuerdo=1 Ni de acuerdo ni desacuerdo =2 De acuerdo =3		33 - 26 = Alto 25 - 18 = Medio 17 - 11= Bajo	
			Superación para realizar sus actividades	20				
			Cumplir adecuadamente sus obligaciones	21,22,23,24				

2.3 Metodología

Según Canales, Alvarado y Pineda (2004) define el método, como el camino a través del cual se establece la relación entre el investigador y el consultado para la recolección de datos y el logro de los objetivos; se citan la entrevista, la observación y el cuestionario (p.160), es decir son los diferentes pasos para llevar a cabo una investigación científica. La presente investigación es aplicada y sigue una metodología de enfoque cuantitativo, porque hay una recolección de datos, lo cual equivale a medir una realidad social desde una percepción objetiva.

Según Hernández, Fernández y Bautista (2014) el enfoque cuantitativo “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica” (p.4), es así que este tipo de enfoque es un conjunto de procesos secuenciales que parte de las preguntas, luego se establecen hipótesis y determinan las variables para luego probarlas utilizando métodos estadísticos y poder así extraer conclusiones.

2.4 Tipos de estudio

El tipo de estudio de la investigación es descriptivo- correlacional.

Según Hernández, Fernández y Bautista (2014) los estudios descriptivos “Busca explicar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”(p.92), es así que en la presente investigación se describe las variables del estudio en una población determinada.

Así también Hernández et al (2014) nos dice que un estudio correlacional “asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”, es decir describe la relación de las variables prácticas de gestión de la capacitación y evaluación de desempeño.

2.5 Diseño de la investigación

En la presente investigación se ha utilizado el diseño no experimental, debido a que el investigador no tiene control deliberado sobre las variables de estudio. Según

Hernández *et al.* (2014) “el diseño es un plan o estrategia que se desarrolla para poder obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento” (p.128).

Así mismo es una investigación no experimental de tipo correlacional pues tiene como propósito describir la relación de ambas variables en un momento determinado.

Así también la presente investigación mide las dos variables, si están o no relacionadas con el mismo sujeto y así analizar la correlación. De esta manera se puede establecer que en los estudios correlacionales las variables se pueden relacionar conociendo su comportamiento (Hernández *et al.* 2014, p. 98).

La presente investigación asume el diseño correlacional porque establece la relación entre dos variables: prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación de desempeño, como se observa en la figura

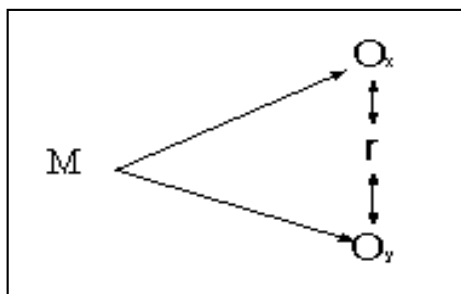


Figura 1. Esquema de estudio correlacional
Fuente: Hernández *et al.* (2014)

Donde:

M = muestra de la investigación

O_x = variable capacitación

O_y = variable evaluación de desempeño

r = correlación entre ambas variables

Es un estudio no experimental transaccional, pues el estudio describe las variables y el grado de interrelación en un momento determinado. “Estos estudios correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables (cuantifican relaciones)”. Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y, después, miden y analizan la correlación” (Hernández et al., 2006, p. 105).

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Según Canales *et al.* (2004) la población en un estudio de investigación es un grupo de personas del que se desea indagar, en algunos casos tomando en cuenta ciertos criterios (p. 146). La población de estudio en el presente trabajo de investigación está conformada por 125 docentes de 3 instituciones educativas de la Red N°7, Ugel 02 que pertenecen al distrito de Independencia (El Ermitaño).

La población del presente estudio son todos los docentes que laboran en estas instituciones, su horario de trabajo es de lunes a viernes en los turnos mañana y tarde, de los niveles inicial, primaria y secundaria. Sus edades están comprendidas entre los 25 y 65 años, la modalidad de trabajo corresponde a nombrado y contratado.

2.6.2. Muestra

Según, Hernández et al. (2014) define:

Muestra (es un subgrupo de la población o universo) se utiliza por economía de tiempo y recurso, implicar definir la unidad de muestreo y de análisis, requiere delimitar la población para generar resultados y establecer parámetros (p. 171).

El marco muestral lo constituye la información del padrón de docentes de las 3 instituciones educativas que conforman los 125 docentes tales como: 1) Institución educativa N° 3048 Santiago Antúnez de Mayolo, 2) la I.E. 3052 Técnico y 3) la institución 2056 José Gálvez que pertenecen a la Red N°7, de la Ugel 02.

2.6.3. Muestreo

Según Hernández *et al.* (2014) nos dicen que “las muestra probabilísticas son esenciales en los estudios descriptivos correlacionales-causales, ya que pretende hacer estimaciones de las variables en la población” (p.177). Es entendido entonces que en el tipo de muestreo probabilísticos todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño N tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas. Sólo estos métodos de muestreo probabilísticos nos aseguran la representatividad de la muestra extraída y son, por tanto, los más recomendables.

El método de muestreo probabilísticos utilizado para esta investigación es el muestreo aleatorio simple, donde “cada elemento o individuo de la población tiene la misma probabilidad de ser incluida en la muestra” (Canales, *et al.*, p. 280), lo primero que se ha realizado es la numeración de todos los docentes de las listas y que han sido generados por el Excel mediante números aleatorios, cada uno de estos números son las posiciones que los docentes ocupan en el marco muestral.

Para el estudio del nivel de las prácticas de gestión de la capacitación y el nivel de la evaluación de desempeño, la muestra fue de 94 docentes que trabajan en las 3 Instituciones Educativas de la Red N°7, Ugel 02 y que pertenecen al Distrito de Independencia. Se hizo necesario para obtener la muestra, el uso de una teoría matemática –estadística que nos permita tener el total de docentes que se va a encuestar, utilizando la siguiente fórmula finita:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Paso N° 1: reemplazar los valores correspondientes

$$n = \frac{3.841 \times 0.5 \times 125}{0.05^2 \times (124) + 3.841 \times 0.25}$$

Paso N° 2: Realizar los cálculos matemáticos

$$n = \frac{3.841 \times 0.5 \times 125}{0.05^2 \times (124) + 3.841 \times 0.25}$$

Paso N° 3: Hallando la división

$$n = \frac{122.912}{1.278}$$

Paso N° 4: Encontrando el valor de n

$$n=94$$

Dónde:

p = Proporción de personas (0.50 = 50 %) Se espera que el 50% de los docentes haya tenido al menos una capacitación.

q = Complemento de p (0.50 = 50 %)

E = Error muestral 0.05.

Z= Estadístico normal al 95 % = 1.96 (valor estandarizado)

N = 125 personas (total de población).

Criterios de selección

Criterio de inclusión

Para fines de la presente investigación son todos los docentes de las tres instituciones educativas de la red N°7, Ugel 02, cuyas edades entre los 25 y 65 años y su tiempo de servicio es mayor de 6 meses en la carrera docente.

Criterios de Exclusión

Para fines de la presente investigación son todo el personal docente que se encuentre de licencia, vacaciones en el momento de la evaluación. Así también los cuestionarios incompletos o con más de dos opciones.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández et al., (2014, p.9) en los procesos tanto cualitativos como cuantitativos utiliza técnicas para recolectar datos ,son múltiples .Por ejemplo con cuestionarios cerrados ,registro de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, etc. y en la investigación cualitativo se realizan la observación no estructurada, entrevistas abiertas, etc.

Con relación a la técnica que se utilizó es la encuesta, la cual es definida por Canales et al., (2004) como el método en obtener la información de las variables de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias .Existe dos formas de obtener dicha información, sea por las entrevistas o cuestionarios.

Así también Hernández et al., indican que “en fenómenos sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario” (p. 217)

Tabla 3.

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento	Nombre
Prácticas de gestión de la Capacitación	Encuesta	Cuestionario	Instrumento de las prácticas de capacitación
Evaluación de desempeño	Encuesta	Cuestionario	Instrumento de la evaluación del desempeño

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica del instrumento de la variable prácticas de gestión de la capacitación

Ficha técnica del instrumento n°1

Autor: Lic. Karina Judith Sáenz Chaiguaque

Tipo de evaluación: Cuestionario

Tipo de análisis: Exploratorio/descriptivo

Material de uso: Lápiz y papel

Total de ítems: 32

Alfa de cronbach: 0.911

Tiempo de evaluación: 20 -30 minutos

Tipo de administración: Individual con data personal

Área de aplicación: Personal docente de la Institución Educativa.

Tipo de puntuación: Numérica: 1, 2, 3,

Escala de valores: 1, En desacuerdo 2, Ni de acuerdo ni desacuerdo 3, De acuerdo

Niveles y rangos:

Planeación de capacitación		Programación de capacitación		Ejecución de capacitación		Evaluación de capacitación	
Bajo:	10-19	Bajo:	11-17	Bajo:	05- 07	Bajo:	01 -03
Medio:	20 -29	Medio:	18-25	Medio:	08 - 11	Medio:	04 -06
Alto:	30-39	Alto:	26-33	Alto:	12 -15	Alto:	07- 09

Escala: Likert

Valor total del cuestionario: Máximo 96 puntos y mínimo 32 puntos.

Última fecha de elaboración y revisión del instrumento: 2016

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a Evaluar: El test está constituido por 32 ítems se detallan así:

Dimensión 1 Planeación de capacitación: 13

Dimensión 2 Programación de capacitación: 11

Dimensión 3 Ejecución de capacitación: 5 ítems

Dimensión 4 Evaluación de capacitación: 3 ítems

Campo de Aplicación: Docentes de las tres Instituciones Educativas de la Red N°7 de la Ugel 02

Ficha técnica del instrumento de la variable evaluación de desempeño

Ficha técnica del instrumento n°2

Autor: Lic. Karina Judith Sáenz Chaiguaque

Tipo de evaluación: Cuestionario

Tipo de análisis: Exploratorio /descriptivo

Material de uso: Lápiz y papel

Total de ítems: 25

Alfa de cronbach: 0.844

Tiempo de evaluación: 10 a 15 minutos aproximadamente

Tipo de administración: Individual con data personal

Área de aplicación: Personal docente de la Institución Educativa.

Tipo de puntuación: Numérica: 1, 2, 3

Escala de valores: 1, En desacuerdo 2, Ni de acuerdo ni desacuerdo 3, De acuerdo

Niveles y rangos:

Conocimiento del puesto	Comunicación	Responsabilidad
Bajo: 8 - 12	Bajo: 7- 11	Bajo: 11- 17
Medio: 13 - 18	Medio: 12 -16	Medio: 18 -25
Alto: 19 -24	Alto: 17 -21	Alto: 26 -33

Escala: Likert

Valor total del cuestionario: Máximo 75 puntos y mínimo 25 puntos.

Última fecha de elaboración y revisión del instrumento: 2016

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a Evaluar: El test está constituido por 25 ítems se detallan así:

Dimensión 1 Conocimiento del puesto: 8 ítems

Dimensión 2 Comunicación: 7 ítems

Dimensión 3 Responsabilidad: 10 ítems

Campo de Aplicación: Docentes de las tres Instituciones Educativas de la Red Educativa N°7 –Ugel 02

Validación y confiabilidad del instrumento

Todo instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos: validez y confiabilidad. Como afirma Kerlinger (1979) citado por Hernández et al., (2014) “La validez es una cuestión más compleja que debe alcanzarse en todo instrumento de medición que se aplica” (p. 138), en ese sentido para realizar la validez de los instrumentos de las variables de estudios se utilizó el juicio de expertos, ellos emitirán su juicio de validez en cuanto el instrumento cumpla sobre el formato, consistencia, contenido y constructo.

Válidez – V de Aiken

Cada experto debe recibir la información escrita suficiente sobre: el propósito de la prueba (objetivos), conceptualización del universo de contenido, tabla de especificaciones o de operacionalización de las variables del estudio. Cada experto debe recibir un instrumento de validación que contenga: congruencia ítem-dominio, claridad, tendenciosidad o sesgo y observaciones. Se recogen y analizan los instrumentos de validación y se decide:1) Los ítems que tienen 100% de coincidencia favorable entre los jueces (congruentes, claros en su redacción y no tendenciosos) quedan incluidos en el instrumento.2) Los ítems que tengan 100% de coincidencia desfavorable entre los jueces quedan excluidos del instrumento.3)

Los ítems que tengan una coincidencia parcial entre los jueces deben ser revisados, reformulados o sustituidos, si es necesario, y nuevamente validados. Según (Corral Y., 2008, p. 231)

Tabla 4.

Resultado de la validez del cuestionario de prácticas de gestión de la capacitación

	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Nombre	Mg. Félix Caycho Valencia	Mg. David Zúñiga	Mg. Cynthia Varas Alvarez
Especialidad	Metodología de la investigación	Burga Gestión de Recursos Humanos	Gestión de Recursos Humanos
Resultado	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.

Resultado de la validez del cuestionario evaluación de desempeño

	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Nombre	Mg. Félix Caycho Valencia	Mg. David Zúñiga	Mg. Cynthia Varas Alvarez
Especialidad	Metodología de la investigación	Burga Gestión de Recursos Humanos	Gestión de Recursos Humanos
Resultado	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Al obtener las opiniones y calificaciones de los jueces se realizó la tabulación de los resultados en un formato de Excel para obtener el V de Aiken.

En el instrumento de la variable prácticas de gestión de la capacitación el resultado de la V de Aiken fue 1, indicando que el instrumento es válido. Así también el valor promedio de la calificación de los jueces para cada uno de los 32 ítems fue de 3. Además de una desviación típica de cero con relación a la media. En el instrumento de la variable Evaluación de desempeño el resultado de la V de Aiken fue también de 1, indicando su respectiva validez. Se estableció que cada juez le daría un valor a cada ítems de 0 a 1, donde el valor de 0 = no cumple y 1 = si cumple con el criterio. La sumatoria de Si de cada ítem dará el siguiente porcentaje de acuerdo a lo establecido por los jueces, luego se aplicará la siguiente fórmula por

cada ítem de cada test: De ello se establece que para considerar un instrumento válido su valor debe ser no menor a 1.

Confiabilidad

Para Hernández et al., (2014) la confiabilidad “varía de acuerdo con el número de ítems que incluya el instrumento de medición”, sin embargo esto no debe considerarse siempre, pues los cuestionarios muy extensos en realidad cansa mucho a los participantes.(p. 208).Para obtener la confiabilidad se utilizó el alfa de cronbach con el fin de comprobar con cuanta exactitud, los ítems son consistentes, con relación a lo que se pretende medir (Hernández et al. 2014, p. 200). En la presente investigación se aplicó una prueba piloto a 10 docentes de la población de las tres instituciones educativas de la Red N°7 de la Ugel 02. Cada uno de ellos recibió el instrumento prácticas de gestión de la capacitación de tipo cuestionario, conformado por 32 preguntas y el instrumento evaluación de desempeño, con un total de 25 ítems, en ambos casos se utilizó la técnica de la encuesta. Luego se ingresó la base de datos a un software estadístico de SPSS versión 21, siguiendo los siguientes pasos: analizar, escala y escala de fiabilidad. La confiabilidad de los instrumentos, de la prueba piloto se puede ver en detalle en el anexo 7.

Tabla 6.

Confiabilidad del instrumento de las prácticas de gestión de la capacitación

Alfa de cronbach
0.911
Reporte del SPSS

Para la confiabilidad del cuestionario de las prácticas de gestión de la capacitación se utilizó la prueba de coeficiente “Alfa de Cronbach” a los 32 ítems obteniendo como resultado de 0,911; indicando que es confiable.

En la investigación previamente se realizó una encuesta piloto con 10 personas para examinar la aplicabilidad del Cuestionario de las prácticas de gestión de la capacitación, llegando a la conclusión que las preguntas son entendibles.

Tabla 7.

Confiabilidad del instrumento de la evaluación de desempeño

Alfa de cronbach
0.844
Reporte del SPSS

78 Para la confiabilidad del cuestionario de las prácticas de gestión de la capacitación se utilizó la prueba de coeficiente “Alfa de Cronbach” a los 25 ítems obteniendo como resultado de 0,844; lo cual indicó que dicho instrumento es confiable.

2.8. Procedimientos de Recolección de Datos

Después de la recolección de los datos a través de las encuestas, se procederá a tabularlas el realizar el análisis estadístico con el programa del SPSS. A continuación se detalla cada paso a seguir:

Permisos: En la oficina de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo se procedió a gestionar las respectivas autorizaciones para ejecutar la investigación correspondiente.

Consentimiento Informado: En dicho documento se solicita que cada participante deje constancia de su participación voluntaria en la encuesta, dejando información para fines de la investigación.

Recursos: En cuanto a los recursos humanos se contará con el asesor metodológico, los jueces validadores, los directores de las instituciones educativas y los docentes encuestados.

Selección de la técnica: Revisión por el juicio de expertos de los instrumentos para luego estimar la V de Aiken.

Selección del instrumento de evaluación: El instrumento utilizado es un cuestionario y la técnica de la encuesta.

Aplicación del instrumento: Primero los encuestados llenaran sus datos personales y luego colocaran la valoración respectiva para cada ítems.

Tabla de Excel: Se procedió a realizar el llenado en una base de datos y luego realizar el análisis estadístico. Para ello se utilizó el programa de Excel 2010 y el software estadístico de SPSS versión 21, con la finalidad de elaborar las diferentes tablas descriptivas y de correlacionales según los objetivos.

2.9. Métodos de Análisis de Datos

Cuando se concluyó el recojo de los datos de la muestra, se procedió con la tabulación en un programa de Excel 2010, luego se exportó todo lo datos al software estadístico de SPSS versión 21 con la finalidad de realizar todo un análisis de la estadística descriptiva e inferencial, con las medidas de tendencia central para las variables cuantitativas y las de proporciones o niveles para las variables categóricas. En la estadística descriptiva los datos fueron presentados en tablas, gráficos de barras de acuerdo a sus variables y sus dimensiones. En la estadística inferencial se realizó la prueba de normalidad del Kolmogorv-smirnov, ya que la muestra era mayor de 50, que se aplicó a las variables y a las dimensiones de estudio, después de los resultados obtenidos, se empleó los estadísticos no paramétricos como la correlación de spearman para pruebas no normales.

2.10. Aspectos Éticos

Al realizar la siguiente investigación y estar tratando con personas que son llamados sujetos, se utilizó una ficha de consentimiento informado que invitaba a participar del estudio y aclaraba que los resultados del estudio estarían a disposición de la Universidad y de la persona interesada. En este documento se le pidieron datos como su edad, género, modalidad de trabajo, nivel que enseña, lo firmaron dando la aprobación del mismo. Se les pidió sinceridad en el momento de llenar la encuesta para la confiabilidad de los resultados

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

En el presente capítulo se exponen los resultados en base al análisis estadístico usando el software estadístico de SPSS versión 21, de forma descriptiva.

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de las prácticas de gestión de la capacitación en el personal docente de la Red N°7, UGEL 02, Lima 2016.

Tabla 8.

Nivel de las prácticas de gestión de la capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (En desacuerdo)	5	5.3
Medio (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	37	39.4
Alto (De acuerdo)	52	55.3
Total	94	100

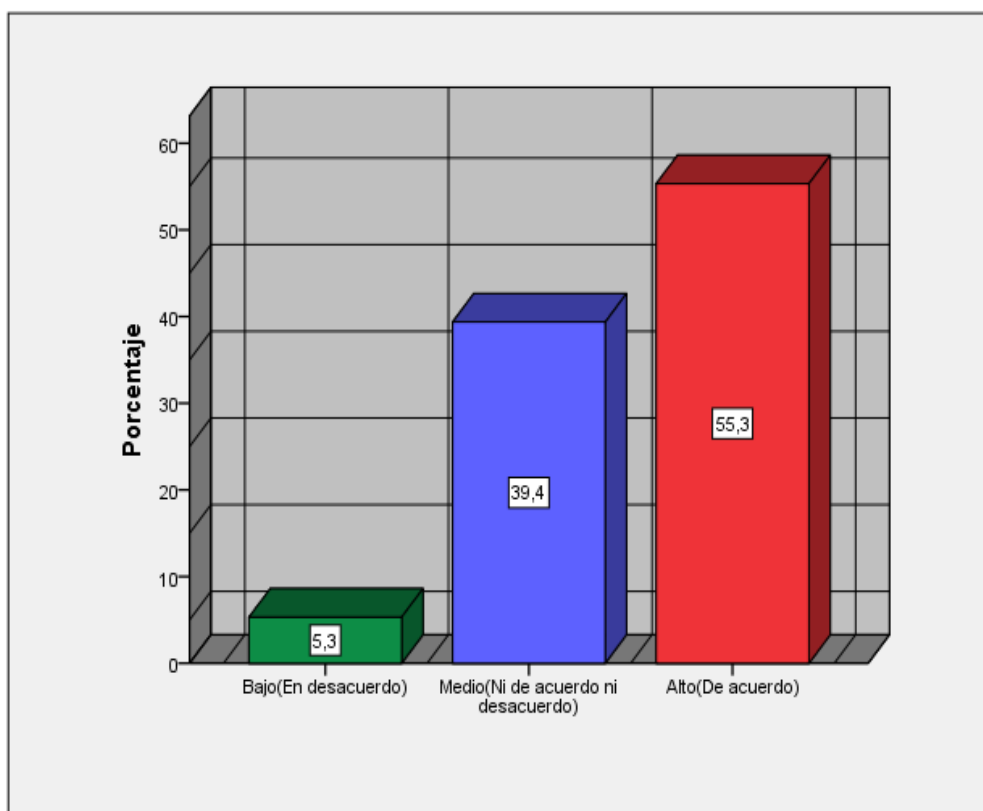


Figura 2. Niveles de prácticas de gestión de la capacitación

Interpretación:

Se observa en la tabla 8 y la figura 2 que la tendencia de la población estudiada afirma que las prácticas de gestión de la capacitación está en un nivel alto con un 55.3%(52) , un 39.4% (37) está en un nivel medio y un 5.3 % (5) de los encuestados opina que la gestión de la capacitación se encuentra en un nivel bajo, se concluye que un poco más que la mitad de los encuestados ,opina que se da las prácticas de gestión de la capacitación, estableciéndose en un nivel alto pero no es significativamente la mayoría de docentes.

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de la evaluación de desempeño en el personal docente de la Red N°7, UGEL 02, Lima 2016.

Tabla 9.

Nivel de evaluación de desempeño

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (En desacuerdo)	2	2.1
Medio (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	8	8.5
Alto (De acuerdo)	84	89.4
Total	94	100

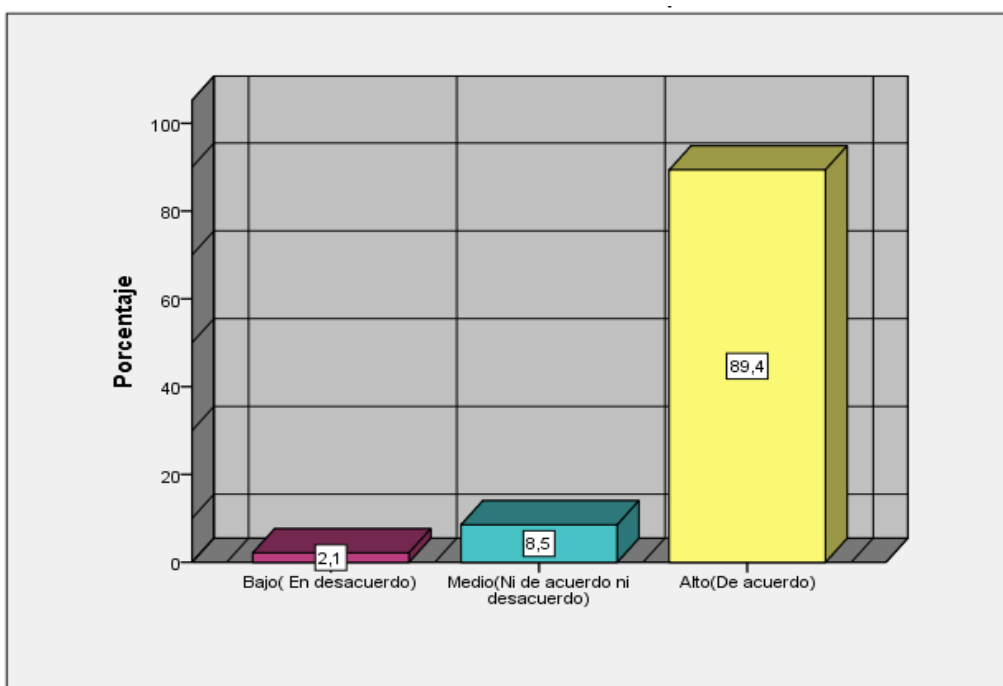


Figura 3. Nivel de evaluación de desempeño

Interpretación:

Se observa que en la tabla 9 y la figura 3 los resultados del nivel de evaluación de desempeño en los docentes de las tres instituciones educativas de la Red 7, un 89.4 % (84) considera tener un nivel alto en la evaluación de su desempeño, un 8.5 % (8) está en un nivel medio y solo un 2.1 % (2) considera tener un nivel bajo en su evaluación de desempeño, se concluye así que la mayoría de los encuestados docentes manifiesta que su evaluación de desempeño es buena.

Frecuencias y Porcentajes para las Dimensiones de la Variable 1.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la planeación de la capacitación en el personal docente de la Red N°7, UGEL 02, Lima 2016.

Dimensión: Planeación de la capacitación

Tabla 10.

Nivel de planeación de la capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (En desacuerdo)	2	2.1
Medio (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	38	40.4
Alto (De acuerdo)	54	57.4
Total	94	100

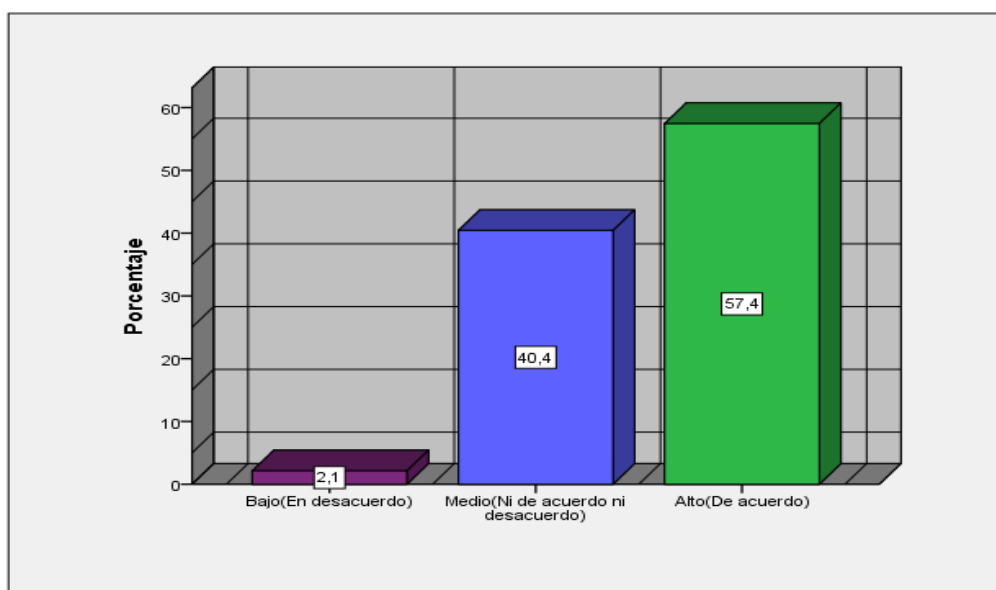


Figura 4. Nivel de planeación de la capacitación

Interpretación

De acuerdo a la tabla 10 y figura 4, respecto a los resultados de la dimensión planeación de la capacitación, un 57.4% (54) de los encuestados considera estar de acuerdo con la planeación de la capacitación por ello se ubica en un nivel alto, pero no tan significativamente ya que un 40,4% (38) manifiestan un nivel medio ,es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo y solo en un 2.1% (2) no hay una planeación en la capacitación, se concluye que la mayoría de los entrevistados manifiesta que los elementos de la planificación se dan, pero no en un significativo nivel alto.

Dimensión: Programación de la capacitación

Tabla 11.

Nivel de programación de la capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (En desacuerdo)	6	6.4
Medio (Ni de acuerdo ni	14	14.9
Alto (De acuerdo)	74	78.7
Total	94	100.0

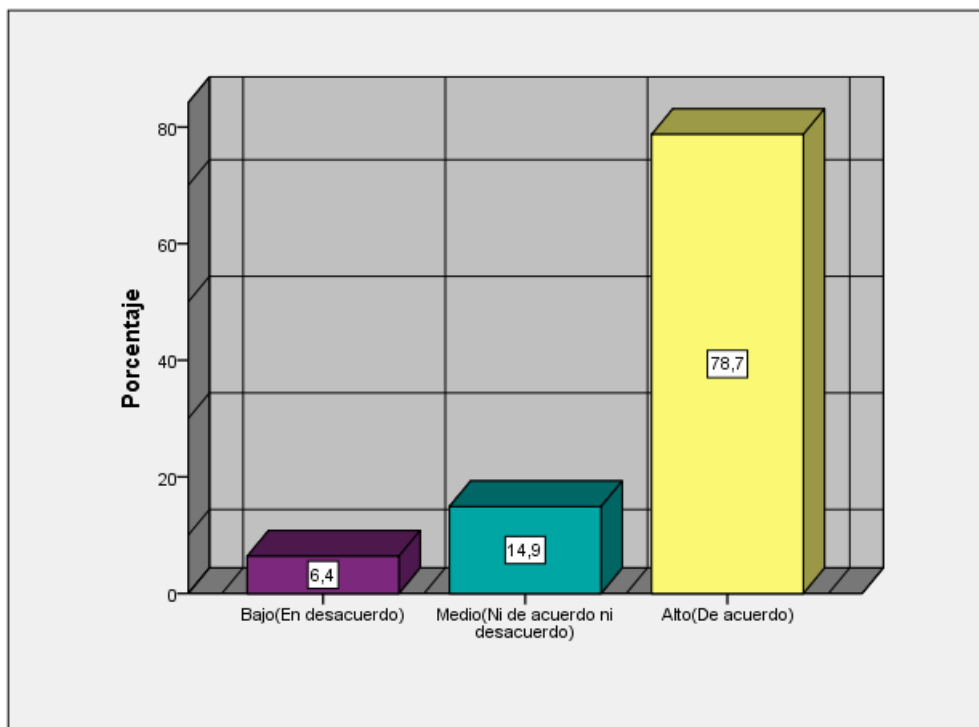


Figura 5. Nivel de programación de la capacitación

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 11 y figura 5, respecto a los resultados de la dimensión programación de la capacitación, un 78.7 %(74) responde que están de acuerdo con la programación de la capacitación que han recibido y por ello lo ubican en un nivel alto, un 14.9%(14) considera que está en un nivel medio y un 6.4 % (6), que está en un nivel bajo, en conclusión los docentes encuestados manifiesta que la programación de la capacitación ha sido bien llevado y ello se evidencia en su desempeño docente a través de sus habilidades y conocimientos adquiridos.

Dimensión: Ejecución de la capacitación

Tabla 12.

Nivel de ejecución de la capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baio (En desacuerdo)	9	9.6
Medio (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	44	46.8
Alto (De acuerdo)	41	43.6
Total	94	100.0

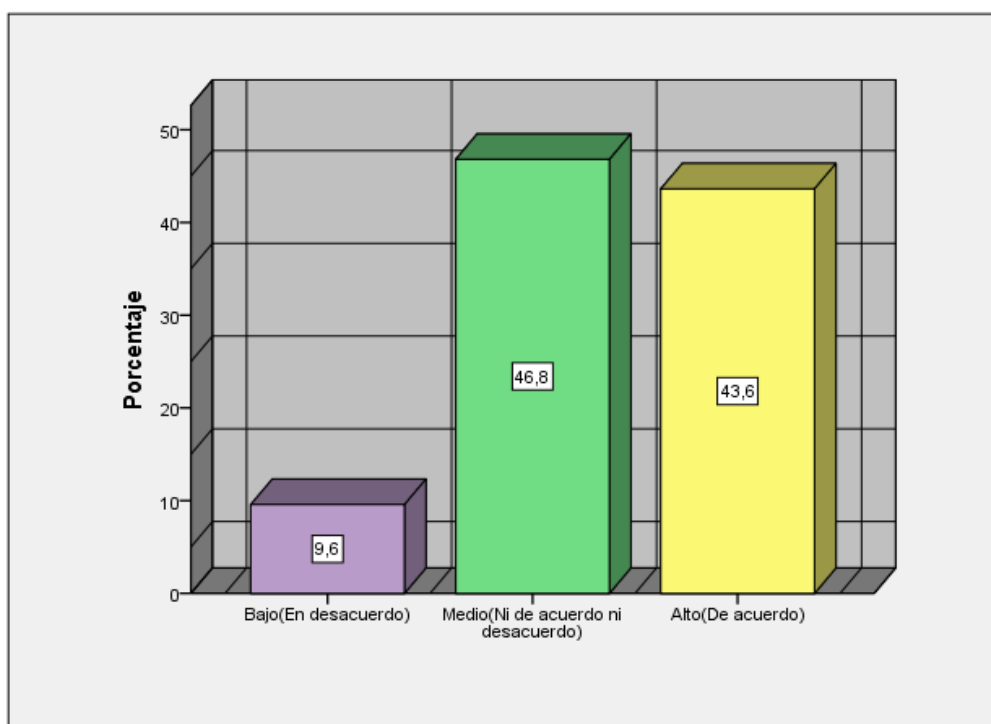


Figura 6. Nivel de ejecución de la capacitación

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 12 y figura 6, respecto a los resultados de la dimensión ejecución de la capacitación, un 46.8 % (44) de los encuestados manifiesta no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la ejecución de la capacitación ubicándose en un nivel medio, un 43.6 % (41) considera que si está de acuerdo y lo ubica en un nivel alto y un 9.6 % (9) no está de acuerdo obteniéndose un nivel bajo, de ello se puede concluir que no existe diferencia significativa entre calificar alta la ejecución de la programación y mostrarse indiferente a ello, esto nos permite inferir que no se evidencia una buena ejecución en los programas de capacitación con relación a los capacitadores y el material de entrega por ello se obtuvo un nivel medio.

Dimensión: Evaluación de la capacitación

Tabla 13.

Nivel de Evaluación de la Capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (En	4	4.3
Medio (Ni de	38	40.4
Alto (De acuerdo)	52	55.3
Total	94	100.0

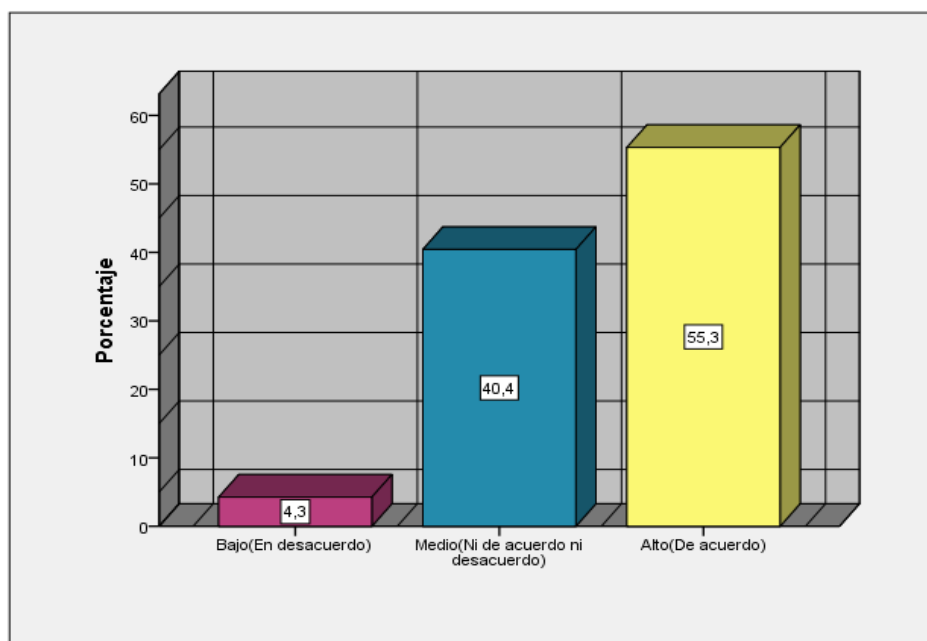


Figura 7. Nivel de evaluación de la capacitación

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 13 y figura 7, respecto a los resultados de la dimensión evaluación de la capacitación, un 55.3 % (58) considera estar de acuerdo que se da la evaluación de capacitación ubicándose en un nivel alto, pero no muy significativo, un 40.4 % (38) están indecisos y lo ubican en un nivel medio y un 4.3 % (4) ,no están de acuerdo considerándolo en un nivel bajo, en conclusión se infiere que los docentes encuestados no evidencian un impacto muy significativo cómo se dio la evaluación después de un programa de capacitación.

Frecuencias y porcentajes para las dimensiones de la segunda variable

Dimensión: Conocimiento del puesto

Tabla 14.

Nivel de la dimensión conocimiento del puesto

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (En desacuerdo)	2	2.1
Medio (Ni de acuerdo ni	18	19.1
Alto (De acuerdo)	74	78.7
Total	94	100.0

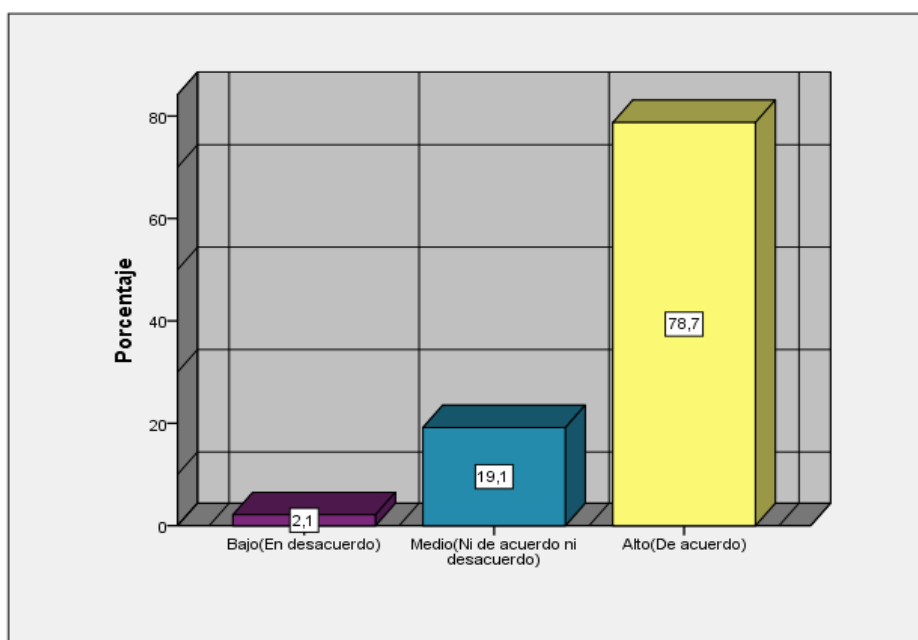


Figura 8. Nivel de la dimensión conocimiento del puesto

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 14 y figura 8, un 78.7 % (74) de los encuestados manifiesta tener un amplio conocimiento de su puesto laboral de allí que se encuentra en un nivel alto, un 19.1 % (18) considera su conocimiento del puesto en un nivel medio y un 2.1 % (2) asume no tener un buen conocimiento de su puesto ubicándose en un nivel bajo, en conclusión se infiere que los docentes en cuanto a su evaluación de desempeño en el aspecto conocimiento del puesto considera tener un buen dominio de sus actividades por ello su nivel fue alto.

Dimensión: Comunicación

Tabla 15.

Nivel de la dimensión comunicación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (En desacuerdo)	2	2.1
Medio (Ni de acuerdo ni	6	6.4
Alto (De acuerdo)	86	91.5
Total	94	100.0

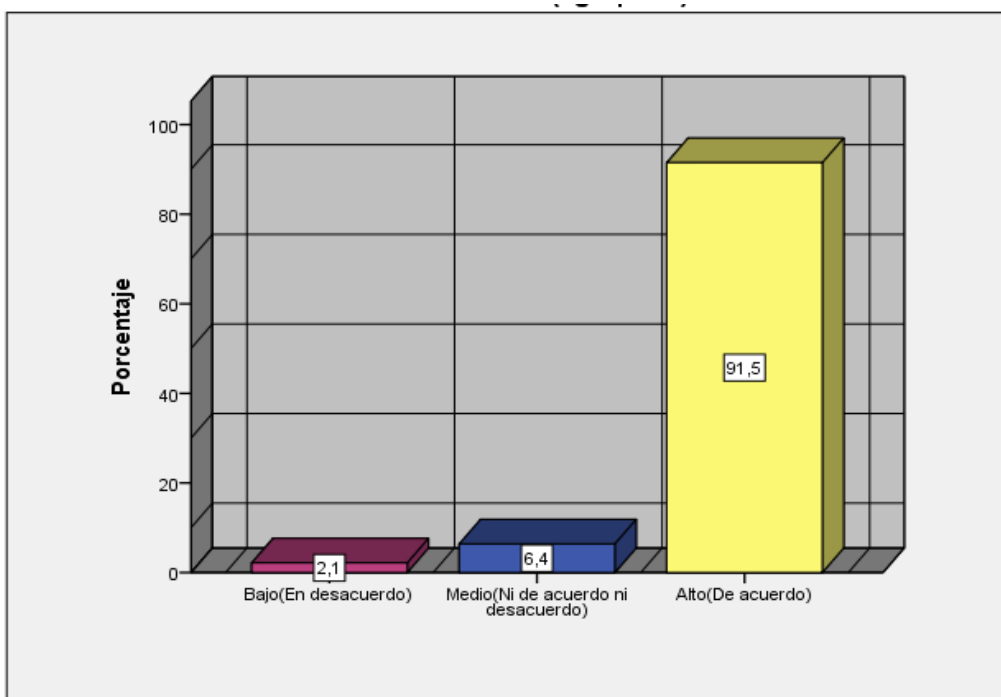


Figura 9. Nivel de la dimensión comunicación

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 15 y figura 9, , un 91.5 % (86) de los docentes considera su evaluación de desempeño en cuanto a la comunicación en un nivel alto, un 6.4 % (6) señala que su comunicación está en un nivel medio y un 2.1% (2) en un nivel bajo, en conclusión los docentes encuestados consideran en su evaluación de desempeño que practican una buena comunicación entre los miembros de la institución educativa, obteniendo un nivel muy alto.

Dimensión: Responsabilidad

Tabla 16.

Nivel de la dimensión responsabilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (En desacuerdo)	2	2.1
Medio (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	82	87.2
Alto (De acuerdo)	10	10.6
Total	94	100.0

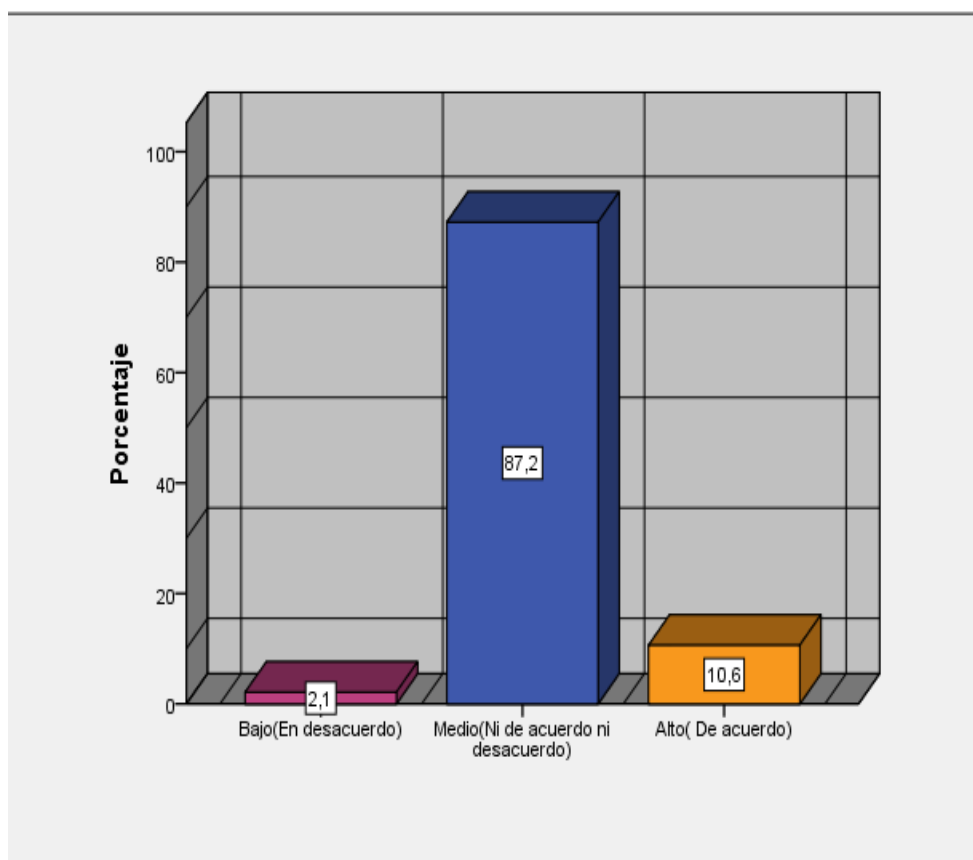


Figura 10. Nivel de la dimensión responsabilidad

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 16 y figura 10, respecto a los resultados de la dimensión de la responsabilidad, un 87.2 % (82) de los docentes encuestados manifiesta tener un nivel medio de responsabilidad, un 10.6 % (10) tener un nivel alto y un 2.1 % (2) en un nivel bajo, en conclusión se infiere que los docentes en su evaluación de desempeño respecto a su sentido de responsabilidad consideran tener el cumplimiento de determinados indicadores en sus centros educativos en un nivel medio y una población bien reducida el nivel alto de responsabilidad.

3.2. Presentación de los resultados de la estadística inferencial

Prueba de hipótesis general

Hipótesis general:

(H0) Las prácticas de gestión de la capacitación no están directamente relacionada con la evaluación de desempeño del personal docente de la Red Educativa de la Ugel 02, Lima 2016.

(Ha) Las prácticas de gestión de la capacitación si está directamente relacionada con la evaluación de desempeño del personal docente. de la Red Educativa de la Ugel 02, Lima 2016.

Tabla 17.

Correlación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño con sus dimensiones

			Prácticas de gestión de la capacitación	Evaluación de desempeño
Rho de Spearman	Prácticas de gestión de la capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	,293**
		Sig. (bilateral)		.004
		N	94	94
	Evaluación de desempeño	Coefficiente de correlación	,293**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	
		N	94	94

Interpretación:

En la tabla 17 se muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,293** para la variable prácticas de gestión de la capacitación el cual corresponde a una correlación positiva débil y en el valor sigma bilateral es de 0.004 que es menor a 0.05 o 5,00 %, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluimos que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la variable evaluación de desempeño del personal docente de la Red educativa de la Ugel 02, Lima 2016.

Hipótesis específica 1

- (H₀)** Las prácticas de gestión de la capacitación no está directamente relacionada con el conocimiento del puesto del personal docente de la Red Educativa de la Ugel 02, Lima 2016.
- (H_a)** Las prácticas de gestión de la capacitación si está directamente relacionada con el conocimiento del puesto del personal docente de la Red Educativa de la Ugel 02, Lima 2016.

Tabla 18.

Relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y el conocimiento del puesto

		Capacitación	Conocimiento del puesto
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,211**
	Conocimiento del puesto	N	.041
			94
		Coeficiente de correlación	,211**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.041
			94

**La correlación es significativa al nivel 0.05(bilateral)

Interpretación:

En la tabla 18 se muestra la correlación Rho de Spearman de 0,211* el cual corresponde a una correlación positiva muy débil y el valor p es de 0.041 que es menor a 0.05 %, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de ello se concluye que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y el conocimiento del puesto del personal docente de la Red educativa de la Ugel 02, Lima 2016.

Hipótesis específica 2

(H0) Las prácticas de gestión de la capacitación no están directamente relacionada con la comunicación del personal docente de la Red Educativa de la Ugel 02, Lima 2016.

(Ha) Las prácticas de gestión de la capacitación si está directamente relacionada con la comunicación del personal docente de la Red Educativa de la Ugel 02, Lima 2016.

Tabla 19.

Relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la comunicación

		capacitación	Comunicación
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,286**
		N	94
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,286**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	94

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 19 se muestra la correlación Rho de Spearman de 0,286** el cual corresponde a una correlación positiva débil y el valor p de 0.05%, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de allí si existe relación

entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la comunicación del personal docente de la Red educativa de la Ugel 02, Lima 2016.

Hipótesis específica 3

(H0) Las prácticas de gestión de la capacitación no está directamente relacionada con la responsabilidad del personal docente de la Red Educativa de la Ugel 02, Lima 2016.

(Ha) Las prácticas de gestión de la capacitación si está directamente relacionada con la responsabilidad del personal docente de la Red Educativa de la Ugel 02, Lima 2016.

Tabla 20.

Relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad

		Capacitación	Responsabilidad
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,209**
		N	.044
		94	94
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,209**
		Sig. (bilateral)	.044
		N	94

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 20 se muestra el coeficiente de correlación con un valor de 0,209* el cual indica una correlación positiva muy débil y el p valor es de 0.044 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Si hay relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad del personal docente de la Red educativa de la Ugel 02, Lima 2016.

V. Discusión

En este estudio de investigación se realizó un análisis estadístico muy minucioso entre las variables prácticas de gestión de la capacitación y evaluación de desempeño en el personal docente de la Red educativa N°7, Ugel 02, Lima 2016 se llegó a la siguiente discusión:

Sobre el objetivo general “Determinar si existe relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación de desempeño del personal docente de la Red Educativa N°7 de la Ugel 02, Lima 2016”, en la prueba de la hipótesis se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, es decir, se puede afirmar que si existe relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño del personal docente de la Red N°7, de la Ugel 02.,esto lo corrobora en su estudio de investigación Montes(2012), quien también logro determinar que si existe diferencia significativa entre el rendimiento laboral con relación a los cuatros sistemas de capacitación, llegando así a la conclusión de que el sistema de capacitación presencial es más eficaz en el rendimiento laboral, rechazando así su hipótesis nula.

Sobre el objetivo específico 1 “Identificar la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la dimensión el conocimiento del puesto del personal docente de la Red Educativa N°7 de la Ugel 02, Lima 2016”, en la prueba de la hipótesis se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, es decir, se puede afirmar que “Si existe relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la dimensión el conocimiento del puesto del personal docente de la Red N°7, de la Ugel 02, Lima 2016”,esto se corrobora con la investigación de Mejía (2012), quien concluyó que el 84% de la muestra que investigó considera que una evaluación constante de su desempeño es importante para su formación y mejoramiento de su puesto y además afirma que existía correlación positiva y significativa entre los sistemas de capacitación y el aspecto de la habilidad.

Sobre el objetivo específico 2 “Identificar la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la comunicación del personal docente de la Red Educativa N°7de la Ugel 02, Lima 2016”, en la prueba de la hipótesis se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, es decir, se puede afirmar que “Si existe relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la

comunicación del personal docente de la Red N°7, de la Ugel 02, Lima 2016". Sobre este punto, se contraponen Correa (2013), pues en su investigación demostró que existe insuficiencia en las prácticas de capacitación docente, pues solo el 47% presentaron transformación de comportamientos después de la capacitación recibida.

Sobre el objetivo específico 3 "Identificar la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad del personal docente de la Red Educativa N°7 de la Ugel 02, Lima 2016", en la prueba de la hipótesis se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, es decir, se puede afirmar que "Si existe relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad del personal docente de la Red N°7, de la Ugel 02, Lima 2016", sobre este punto Espinoza (2010), corrobora mediante su investigación que la aplicación de un buen plan de capacitación dio como resultado que el 70% de los profesores demostró un elevado nivel de eficiencia, es decir si hay relación entre ambas variables.

V. Conclusiones

- Primera:** Se determinó que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la variable evaluación de desempeño del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016. De acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,293** para la variable capacitación con relación a la variable evaluación de desempeño, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Segunda:** Se determinó que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y el conocimiento del puesto del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016, al obtener el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,211* correspondiente a una correlación positiva muy débil y el valor sigma bilateral es de 0.041 que es menor a 0.05 ó 5,00 %, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Tercera:** Se determinó que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la comunicación del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016, de acuerdo a los datos obtenidos en el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,286** el cual corresponde a una correlación positiva débil, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Cuarta:** Se determinó que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016, Obteniendo un valor de 0,209* en el coeficiente de correlación Rho de Spearman el cual corresponde a una correlación positiva muy débil y el valor sigma bilateral es de 0.044 que es menor a 0.05 ó 5,00 %, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VI. Recomendaciones

Los resultados del presente trabajo de investigación nos permiten realizar las siguientes recomendaciones:

Primera: Proponer a las instituciones educativas proyectos viables de mejora continua con respecto a las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación de desempeño, de forma trimestral o bimestral durante el año, siguiendo un cronograma de actividades que identifique la formación eficiente de los docentes y la adecuada evaluación de su desempeño.

Segunda: Proponer auditorías internas y externas en instituciones educativas públicas para verificar las actividades de capacitación aplicadas a los docentes dentro de dichas instituciones, regidas bajo las normas ISO 10015(Gestión de calidad).

Tercera: Proponer campañas de difusión para la capacitación utilizando técnica virtual a través de foros, aplicando estrategias dinámicas e ilustrativas en el contenido, con el objetivo de mejorar los resultados e impulsar los conocimientos en los docentes.

Cuarta: Implementar evaluación de capacitación a los docentes a través de técnicas de debates grupales que permita recoger información de las debilidades y fortalezas de las prácticas de gestión de las capacitación y así obtener los mejores resultados que evidencien la eficacia y eficiencia en las organizaciones.

Quinta: Proponer políticas o convenios que permitan a las universidades y las instituciones educativas el acceso y/o entrada a docentes investigadores para la aplicación de los instrumentos, evitando así los sesgos en los resultados obtenidos.

Sexta:

Proponer cuadro de mérito para el reconocimiento al docente que obtenga la mayor puntuación en la evaluación de desempeño

periódicamente con el fin de motivar e incentivar al docente en su empeño durante el año escolar.

Séptima: Proponer un plan de evaluación de desempeño a los docentes de las instituciones educativas con el objetivo de mejorar de forma positiva una conducta de éxito y permitir medir el logro de sus capacidades, habilidades y destrezas.

Octava: Diseñar un formato de evaluación de desempeño que mida cada uno de los requisitos de las practicas del docente, con el objetivo de lograr un excelente resultado individual y completo de acuerdo .a las competencias del campo educativo.

Novena: Motivar a otros investigadores para que realicen nuevos estudios que permitan explicar con más detalle los niveles de prácticas gestión de la capacitación y la evaluación de desempeño, tanto en instituciones educativas públicas y privadas y poder comparar realidades que ayuden a mejoras en el campo educativo a nivel nacional.

Décima: Motivar a otros investigadores para que realicen nuevos estudios parecidos que permitan explicar con más detalle las razones de los niveles de las prácticas de gestión de la capacitación y de evaluación de desempeño, tanto en instituciones públicas como privadas y poder comparar ambas realidades.

VII. Referencias bibliográficas

- Alles M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humano. Gestión por Competencias* (2^{da} ed.). Argentina. Editorial Granica S.A
- Amador, M., Díaz, y., Murillo, A., Rodríguez, M., Rojas, E., y Vargas, L. (2013). *Evaluación del desempeño del personal docente en los centros educativos de educación secundaria pública de las direcciones regionales de San José*. San José, Costa Rica.
- Arce A. (2016) *Relación entre los resultados de la Evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Bellido, R. (2011). *Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la escuela profesional de ingeniería de Alimentos*. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Callao. Lima, Perú.
- Bohlander S. y Sherman A. (2003). *Administración de los recursos humanos* (12^{da} ed.) Spain, Paraninfo, S.A. Thomson Editores
- Canales F, Alvarado E, Pineda E. (2004). *Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. México Editorial Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.
- Cárdenas, Méndez L. y Gonzales M. (2014). *Evaluación del desempeño docente, estrés y Burnout en profesores universitarios*. Revista actualidades investigativas en educación. Recuperado de http://revista_inei.ucr.ac.cr/ISS1409-4703
- Cisneros, J. (2015). *Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la dirección de policía fiscal de la Policía Nacional Del Perú, efectuado por la Escuela Continua – Dirección educativa de Educación y Doctrina PNP, durante el primer semestre del año 2013*. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

- Consejo Nacional de Educación 2006). Proyecto educativo nacional al 2021. La educación que queremos.
- Corral Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. Revista Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo Valencia.
- Correa L. (2013). *Evaluación de un programa de capacitación profesional de una institución de educación superior de Puerto Rico*. Tesis para grado de Doctor en Educación. Nova Southeastern University.
- Cuestas A. (1997). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Colombia. ECOE ediciones.
- Cummings L. y Schwab D. (1985) *Recursos Humanos, Desempeño y Evaluación*. México D.F. Editorial Trillas.
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México (2^{da} ed.). Editorial Mc Graw-Hill.
- Chiavenato I. (2011) *Administración de recursos humanos*. México (9^{na} edición), editorial Mc Graw-Hill.
- Días R. (2011). *Capacitación y Desempeño Laboral de los Empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la Zona de Montemorelos – Linares Nuevo León*. México. Tesis de maestría. Universidad Montemorelos. Montemorelos, México.
- Dolan S., Valle R., Jackson S. y Schuler R. (2007). *La gestión de los recursos humanos: como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. (3^{ra} ed.) España. Editorial McGraw-Hill / Interamericana.
- Espinoza R. y Guevara S. (2013). *Diseño y aplicación de un programa basado en el uso de las Tics y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 80034 "María del Socorro" del*

distrito de Huanchaco. Tesis para maestría. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.

Espinoza J. (2010). *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N.º 20820*. Tesis para maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Huacho –Perú.

Grados J. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. (4^{ta} ed.). México. Editorial Trillas.

Hernández S. Fernández C. y Batista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^{ta} ed.). México Editorial. Mc Graw-Hill/Interamericana.

Ibáñez M. (2005) *Gestión del talento humano en la empresa*. (1^a ed.). Perú Editorial San Marcos 2005.

Ivancevich J. Lorenzi P. y Skinner S. (1996). *Gestión, Calidad y Competitividad*. España. Editorial Mc Graw- Hill S.A

Izarra D. López I. y Prince E. s.f. *El perfil del educador*. *Revista Ciencias de la Educación*. Facultad de ciencias de la educación. Universidad de Carabobo.

Juárez A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao*. Tesis para maestría. Universidad San Ignacio De Loyola. Callao, Perú.

Koontz H. & Weihrich H. (2007) *Elementos de la administración. Un enfoque internacional*. (7^{ma} ed.). México Editorial Mc Graw Hill.

Mejía Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. Trabajo de tesis. Universidad Rafael Landívar.

MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente*, Documento de trabajo. Lima-Perú.

- Mondy R. Wayne y Noe Robert M. (2005). *Administración de los recursos humanos*. (9ª edición). México Editorial Pearson Educación.
- Montes L. (2012). *Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos*. Tesis para maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- RAE (2014). *Diccionario de la lengua española*
- Reyes N. (2012). *Liderazgo directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario de una Institución Educativa de Ventanilla –Callao*. Tesis para maestría. Universidad San Ignacio De Loyola.
- Romero A. (2014) *Evaluación de desempeño docente en una Red de colegios partículas de Lima*. Tesis para maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Silíceo A. (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México D.F. Editorial Limusa S.A. Grupo Noriega Editores.
- Snell S. y Bohlander G. (2012). *Administración de recursos humanos*. (16^{ma} ed.) México Editorial Cengage Learning Editores S.A.
- Varela O. y Salgado E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Venezuela. Ediciones IESA. Caracas.
- Valdés, H. (2009). *Manual de las buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. Lima – Perú.

VIII. Anexos

Anexo1
Artículo científico

1. Título: Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación de desempeño del docente de la Red Educativa N°7 , UGEL 02,Lima

2. Autoría:

- **Nombre del Autor:** Karina Judith Sáenz Chaiguaque
- **Afiliación institucional:** La autora es docente de la Institución educativa privada “Nuestra Señora del Patrocinio”, de la UGEL 02

3. Resumen:

El presente trabajo de investigación que lleva por título “Prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa N°7, UGEL 02, Lima 2016 ”; responde a la pregunta: ¿Las prácticas de gestión de la capacitación está directamente relacionada con la evaluación de desempeño del docente de la Red Educativa N°7 de la UGEL 02, Lima 2016? ,cuyo objetivo ha sido determinar la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa N°7 de la UGEL 02, Lima 2016.

Es una investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo representada por 94 docentes de tres instituciones educativas de la Red N°7 de la UGEL 02, Lima 2016, del distrito de Independencia (El Ermitaño). La recolección de información se hizo mediante el uso de la técnica de la encuesta y el instrumento de tipo cuestionario. El instrumento de la variable prácticas de gestión de la capacitación está conformado por 32 ítems y con una escala de frecuencias de tres valores, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y desacuerdo. El instrumento de la variable evaluación de desempeño está conformado por 25 ítems con la misma escala de frecuencias.

Luego de realizar el análisis estadístico de los datos en la cual se utilizaron tablas numéricas y porcentuales que fueron representadas gráficamente, además el coeficiente de Rho de Spearman permitió establecer la relación entre las prácticas de la gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño, hallándose una correlación de $r = 0,293$, demostrándose una correlación positiva débil. Se concluyó que hay un relación positiva débil entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño entre los docentes de las

instituciones educativas de la Red N°7 de la UGEL 02.Lima 2016.

4. Introducción:

La presente investigación titulada “Prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa N°7, UGEL 02, Lima 2016”, tiene por finalidad comprender que las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño son puntos muy esenciales dentro de una organización principalmente para el recurso humano en este caso ,los docentes de las instituciones educativas, pues es evidente que si se tiene docentes bien capacitados siguiendo los aspectos principales de este proceso educativo, mejorará así el desempeño de este importante recurso humano en el sector educativo, de acuerdo a lo establecido en el marco del buen desempeño docente.

El trabajo de investigación comprende un universo de los docentes de las 11 instituciones educativas de la UGEL N°02 del distrito de Independencia, se ha tomado como muestra solo tres instituciones educativas, siendo la unidad muestral final solo 94 docentes de dichas instituciones seleccionados de forma aleatoria simple.

La presente investigación tiene como objetivo, determinar la relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño del docente, pues con ello queremos demostrar lo importante de su relación, ya que si los docentes no se les brindan las capacitaciones adecuadas demostrarán puntos débiles en su desempeño profesional y laboral.

Ibáñez (2011), nos define las prácticas de gestión de la capacitación como un proceso que está en constante cambio, que busca mejorar la calidad de los recursos humanos en la organización pero así también las buenas prácticas de capacitación se desarrollaran en un ambiente de amplia competencia. Las prácticas de gestión de la capacitación sirven como base para el desarrollo personal de trabajador y lo ayuda a mejora a su desempeño actual, por lo que debe verse como inversión y no como gasto, ya que tiene la finalidad de reducir o eliminar los obstáculos de desarrollo dentro de la organización empresarial.

Así también Grados (2009) hace referencia que la capacitación es una acción que aumenta las habilidades y conocimientos del trabajador para que logre un fin determinado.

En todo proceso de capacitación se observa que el trabajador tiene más conocimientos, se siente más motivado, aumenta su competencia es decir se observan cambios de actitudes y mayor estabilidad emocional.

Así mismo nos plantea Ibáñez (2011), que el beneficio en el trabajador es el tener más confianza en lo que realiza, lo cual le ayuda en alcanzar sus propias metas, elimina temores, es más competitivo, tiene más posibilidad de aumentar su salario y puede ascender en su puesto.

Así también Alles (2008), afirma que toda organización apuesta hoy en día en el talento humano, si el personal no está bien capacitado no podrá tener un buen desempeño, es por ello que ahora se busca aumentar las competencias del colaborador, es una necesidad importante que está en la punta de la pirámide de Maslow, es decir la persona tiene que desarrollar todo su potencial, ello permitirá que en la empresa se evidencie buena productividad con excelentes resultados.

De igual manera Cuesta (1997), considera que la evaluación de desempeño es una pieza fundamental en la gestión de los recursos humanos, pues permite que se mejore de forma positiva una conducta de éxito, además considera varios objetivos importantes como la formación lo cual hace posible que la persona siempre retroalimente en base a sus conocimientos.

Es conocido que en el ámbito internacional muchos gerentes, directivos y empresarios piensan que la capacitación es un gasto y una pérdida de tiempo. Hay otros que piensan que la capacitación va a solucionar todos sus problemas o quien los ejecutan van a cumplir requisitos que exigen certificaciones de calidad. Así también hay una falta de incremento en la capacitación individual y colectiva que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional, a una mejor prestación de servicios, un eficaz desempeño de cargo y un mejor desarrollo personal e integral.

Por su parte, el Proyecto Educativo Nacional (PEN, 2007), plantea en el estratégico 3: “maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, con ello nos dice que se busca enfatizar el buen desempeño docente

tanto como su formación profesional, asegurando así estar dentro de la carrera pública. Los docentes activos del país son la pieza clave para los cambios que propone el PEN, entonces para el bicentenario se busca revalorar la labor docente y que se potencie su formación de acuerdo a las necesidades de la institución educativa. (p.44-45).

Por lo tanto se hace necesario que se investigue si la capacitación está relacionada con la evaluación de desempeño docente.

5. Material y Métodos:

Materiales

1500 Hojas bond, 01 caja de grapas, 01 archivador, 12 lápices, 06 tajadores, 3 borradores, 03 correctores líquidos, 01 memoria USB, 02 pruebas , 02 CD's, fólder manilas, tinta de impresora.

Método

Según Hernández, Fernández y Bautista (2014), el enfoque cuantitativo “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica” (p.4), es así que este tipo de enfoque es un conjunto de procesos secuenciales que parte de las preguntas, luego se establecen hipótesis y determinan las variables para luego probarlas utilizando métodos estadísticos y poder así extraer conclusiones.

Así mismo es una investigación no experimental de tipo correlacional pues tiene como propósito describir la relación de ambas variables en un momento determinado.

6. Resultados:

Presentación de los resultados de la estadística descriptiva

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de las prácticas de gestión de la capacitación en el personal docente de la Red N°7, Ugel 02, Lima 2016.

Tabla 8.
Nivel de las prácticas de gestión de la capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (En desacuerdo)	5	5.3
Medio (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	37	39.4
Alto (De acuerdo)	52	55.3
Total	94	100

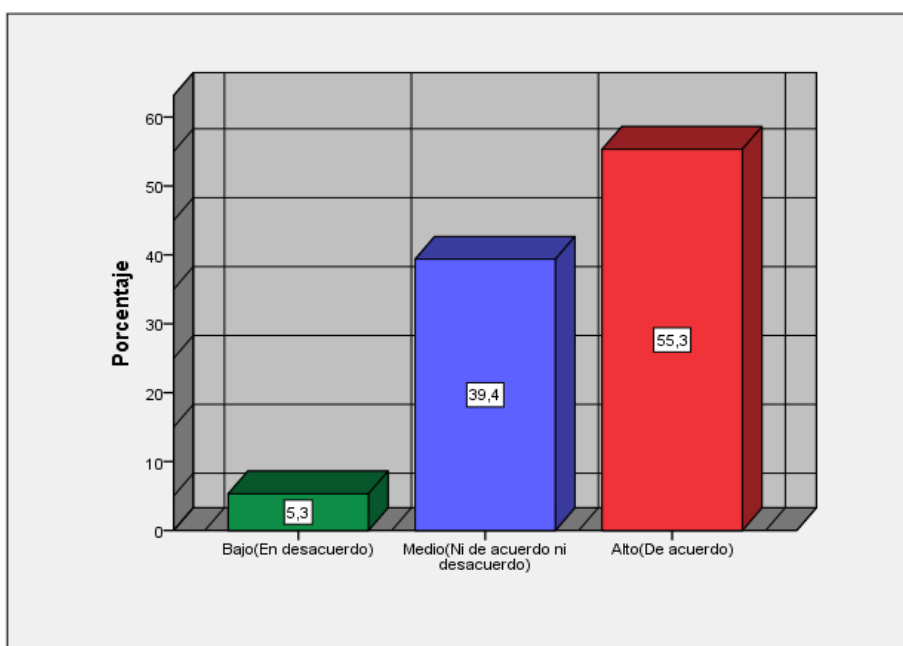


Figura 7. Niveles de prácticas de gestión de la capacitación

Interpretación:

Se observa en la tabla 8 y la figura 7 que la tendencia de la población estudiada afirma que las prácticas de gestión de la capacitación está en un nivel alto con un 55.3%(52) , un 39.4% (37) está en un nivel medio y un 5.3 % (5) de los encuestados opina que la gestión de la capacitación se encuentra en un nivel bajo, se concluye que un poco más que la mitad de los encuestados ,opina que se da las prácticas de gestión de la capacitación, estableciéndose en un nivel alto pero no es significativamente la mayoría de docentes.

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de la evaluación de desempeño en el personal docente de la Red N°7, Ugel 02, Lima 2016.

Tabla 9.

Nivel de evaluación de desempeño

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (En desacuerdo)	2	2.1
Medio (Ni de acuerdo ni desacuerdo)	8	8.5
Alto (De acuerdo)	84	89.4
Total	94	100

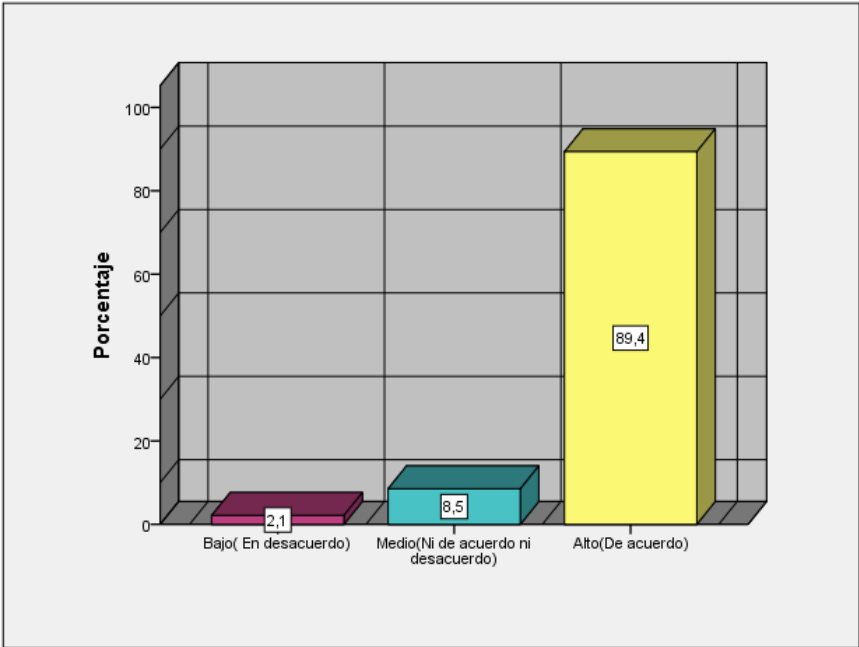


Figura 8. Nivel de evaluación de desempeño

Interpretación:

Se observa que en la tabla 9 y la figura 8 los resultados del nivel de evaluación de desempeño en los docentes de las tres instituciones educativas de la Red 7, un 89.4 % (84) considera tener un nivel alto en la evaluación de su desempeño, un 8.5 % (8) está en un nivel medio y solo un 2.1 % (2) considera tener un nivel bajo en su evaluación de desempeño, se concluye así que la mayoría de los encuestados docentes manifiesta que su evaluación de desempeño es buena.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según las dimensiones de evaluación del desempeño

Dimensión: Conocimiento del puesto

Tabla 14.

Nivel de la dimensión conocimiento del puesto

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (En desacuerdo)	2	2.1
Medio (Ni de acuerdo ni	18	19.1
Alto (De acuerdo)	74	78.7
Total	94	100.0

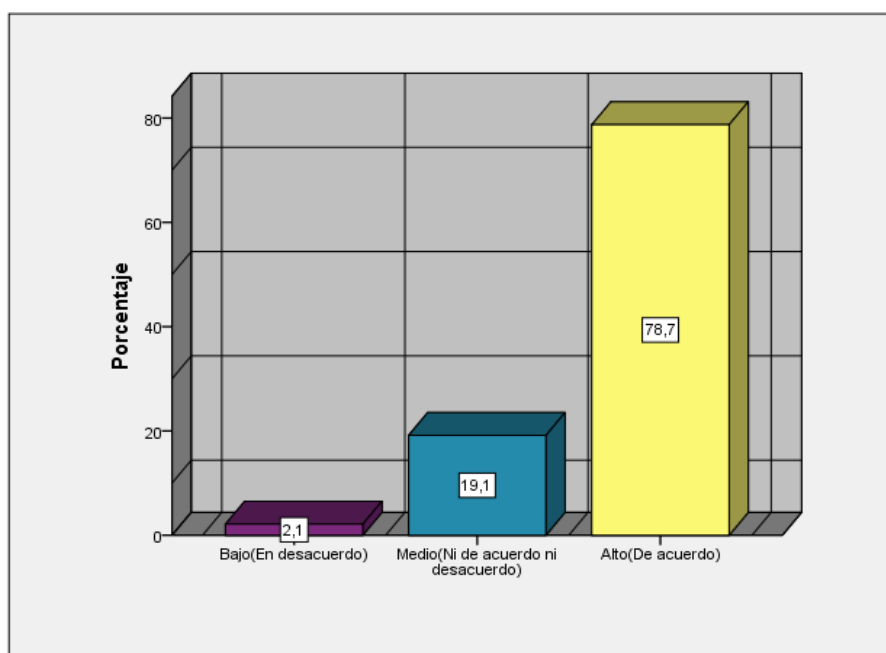


Figura 13. Nivel de la dimensión conocimiento del puesto

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 14 y figura 13, un 78.7 % (74) de los encuestados manifiesta tener un amplio conocimiento de su puesto laboral de allí que se encuentra en un nivel alto, un 19.1 % (18) considera su conocimiento del puesto en un nivel medio y un 2.1 % (2) asume no tener un buen conocimiento de su puesto ubicándose en un nivel bajo, en conclusión se infiere que los docentes en cuanto a su evaluación

de desempeño en el aspecto conocimiento del puesto considera tener un buen dominio de sus actividades por ello su nivel fue alto.

Dimensión: Comunicación

Tabla 15.

Nivel de la dimensión comunicación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (En desacuerdo)	2	2.1
Medio (Ni de acuerdo ni	6	6.4
Alto (De acuerdo)	86	91.5
Total	94	100.0

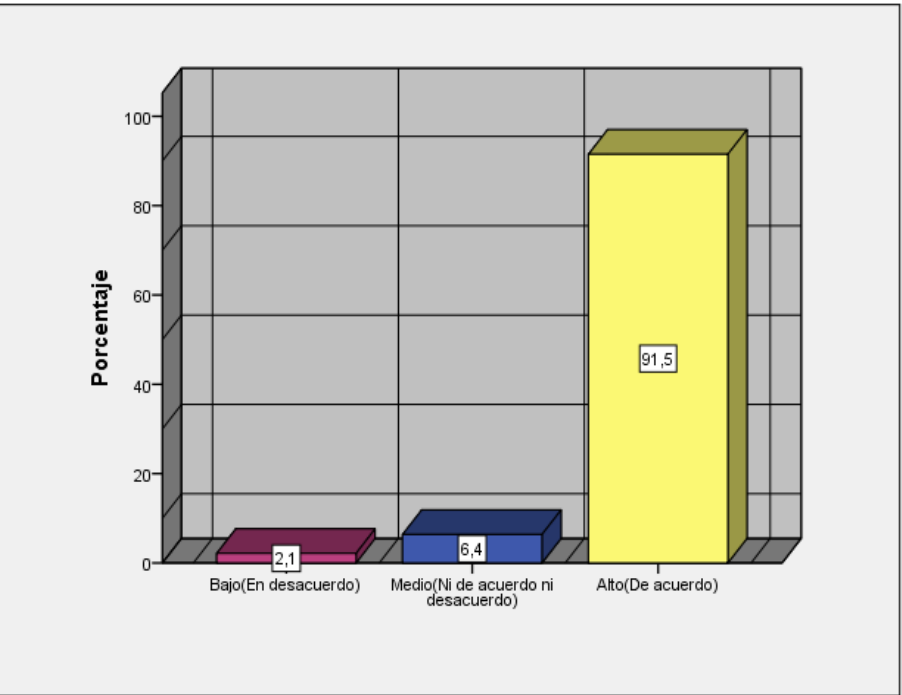


Figura 14. Nivel de la dimensión comunicación

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 15 y figura 14, , un 91.5 % (86) de los docentes considera su evaluación de desempeño en cuanto a la comunicación en un nivel alto, un 6.4 % (6) señala que su comunicación está en un nivel medio y un 2.1% (2) en un nivel bajo, en conclusión los docentes encuestados consideran en su evaluación

de desempeño que practican una buena comunicación entre los miembros de la institución educativa, obteniendo un nivel muy alto.

Dimensión: Responsabilidad

Tabla 16.

Nivel de responsabilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (En desacuerdo)	2	2.1
Medio (Ni de acuerdo ni de desacuerdo)	82	87.2
Alto (De acuerdo)	10	10.6
Total	94	100.0

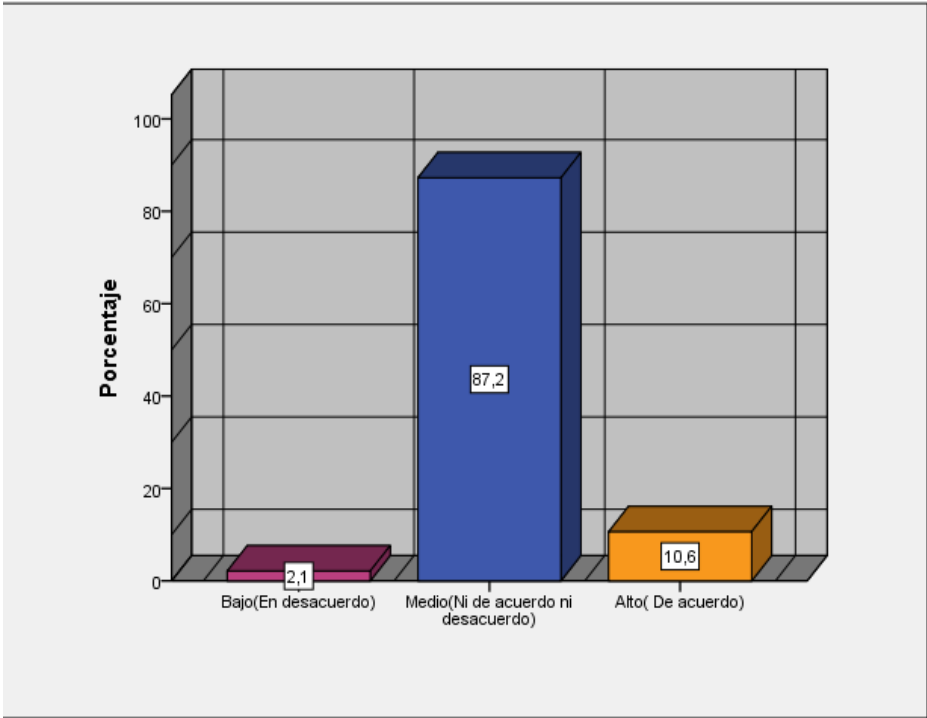


Figura 15. Nivel de responsabilidad

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 16 y figura 15, respecto a los resultados de la dimensión de la responsabilidad, un 87.2 % (82) de los docentes encuestados manifiesta tener un nivel medio de responsabilidad, un 10.6 % (10) tener un nivel alto y un 2.1 % (2) en un nivel bajo, en conclusión se infiere que los docentes en su evaluación

de desempeño respecto a su sentido de responsabilidad consideran tener el cumplimiento de determinados indicadores en sus centros educativos en un nivel medio y una población bien reducida el nivel alto de responsabilidad.

Presentación de los resultados de la estadística inferencial

Prueba de hipótesis general

Hipótesis general:

(H0) Las prácticas de gestión de la capacitación no están directamente relacionada con la evaluación de desempeño del personal docente de la Red Educativa de la UGEL 02, Lima 2016.

(Ha) Las prácticas de gestión de la capacitación si está directamente relacionada con la evaluación de desempeño del personal docente. de la Red Educativa de la UGEL 02, Lima 2016.

Tabla 18.

Correlación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño

		Capacitación		Evaluación de desempeño
Rho de Spearman	Prácticas de gestión de la capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	,293**
		Sig. (bilateral)		.004
		N	94	94
	Evaluación de desempeño	Coeficiente de correlación	,293**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	
		N	94	94

Interpretación:

Los valores mostrados en la tabla 18 nos muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,293** para la variable prácticas de gestión de la capacitación el cual corresponde a una correlación positiva débil en el nivel de 0,01 o 1,00 % y el valor sigma bilateral es de 0.004 para la variable evaluación de desempeño que es menor a 0.05 o 5,00 %, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Concluimos que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la variable evaluación de desempeño del personal docente de la Red educativa de la Ugel 02, Lima 2016.

Hipótesis específica 1

(H₀) Las prácticas de gestión de la capacitación no está directamente relacionada con el conocimiento del puesto del personal docente de la Red Educativa de la UGEL 02, Lima 2016.

(H_a) Las prácticas de gestión de la capacitación si está directamente relacionada con el conocimiento del puesto del personal docente de la Red Educativa de la UGEL 02, Lima 2016.

Tabla 19

Relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y el conocimiento del puesto

			Capacitación	Conocimiento del puesto
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	,211**
		Sig. (bilateral)		.041
		N	94	94
	Conocimiento del puesto	Coeficiente de correlación	,211**	1.000
		Sig. (bilateral)	.041	
		N	94	94

Interpretación:

Los valores mostrados en la tabla 19 nos muestra la correlación Rho de Spearman de 0,211* el cual corresponde a una correlación positiva muy débil y el valor p es de 0.041 que es menor a 0.05 %, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluimos que si existe relación débil entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y el conocimiento

Hipótesis específica 2

(H₀) Las prácticas de gestión de la capacitación no están directamente relacionada con la comunicación del personal docente de la Red Educativa de la UGEL 02, Lima 2016.

(Ha) Las prácticas de gestión de la capacitación si está directamente relacionada con la comunicación del personal docente de la Red Educativa de la UGEL 02, Lima 2016.

Tabla. 20

Relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la comunicación

		Capacitación	Comunicación
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,286**
		N	94
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,286**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	94

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los valores mostrados en la tabla 20 nos muestra la correlación Rho de Spearman de 0,286** el cual corresponde a una correlación positiva débil y el valor p de 0.05%, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluimos que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la comunicación del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016.

Hipótesis específica 3

(H0) Las prácticas de gestión de la capacitación no está directamente relacionada con la responsabilidad del personal docente de la Red Educativa de la UGEL 02, Lima 2016.

(Ha) Las prácticas de gestión de la capacitación si está directamente relacionada con la responsabilidad del personal docente de la Red Educativa de la Ugel 02, Lima 2016.

Tabla 21.*Relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad*

			Capacitación	Responsabilidad
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	,209**
		Sig. (bilateral)		.044
	Responsabilidad	N	94	94
		Coeficiente de correlación	,209**	1.000
		Sig. (bilateral)	.044	
		N	94	94

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Los valores mostrados en la tabla 21 nos muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,209* el cual corresponde a una correlación positiva muy débil y el valor sigma bilateral es de 0.044 que es menor a 5,00 %, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluimos que existe una relación muy débil entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016.

7. Discusión:

En este estudio de investigación se realizó un análisis estadístico muy minucioso entre las variables prácticas de gestión de la capacitación y evaluación de desempeño en el personal docente de la Red educativa N°7, UGEL 02, Lima 2016 se llega a la siguiente discusión:

Sobre el objetivo general “Determinar si existe relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación de desempeño del personal docente de la Red Educativa N°7 de la UGEL 02, Lima 2016”, en la prueba de la hipótesis se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, es decir, se puede afirmar que si existe relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño del personal docente de la Red N°7, de la UGEL 02.,esto lo corrobora en su estudio de investigación Montes(2012), quien también logra determinar que si existe

diferencia significativa entre el rendimiento laboral con relación a los cuatros sistemas de capacitación, llegando así a la conclusión de que el sistema de capacitación presencial es más eficaz en el rendimiento laboral.

Sobre el objetivo específico “Identificar la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la dimensión el conocimiento del puesto ,en la prueba de la hipótesis se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, es decir, “Si existe relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la dimensión el conocimiento del puesto del personal docente de la Red N°7, de la UGEL 02, Lima 2016”,esto se corrobora con la investigación de Mejía (2012),quien llega a la conclusión que hay un impacto, lo cual mejora su actitud para cumplir con éxito en su puesto laboral y además afirma que existía correlación positiva y significativa entre los sistemas de capacitación y el aspecto de habilidad.

Sobre el objetivo específico “Identificar la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la comunicación”, en la prueba de la hipótesis se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, es decir, se puede afirmar que “Si existe relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la comunicación del personal docente de la Red N°7, de la UGEL 02, Lima 2016”.Sobre este punto, se contrapone Bellido (2012), pues en su investigación al desarrollar la aplicación de la correlación de Pearson, con la contrastación de la hipótesis y llega a la conclusión que si existe una relación entre el rendimiento académico y el desempeño del docente pero en ambos casos solo se alcanzó un nivel medio.

Sobre el objetivo específico “Identificar la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad”,en la prueba de la hipótesis se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, es decir, se afirma que “Si existe relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad del personal docente de la Red N°7, de la UGEL 02, Lima 2016”,sobre este punto Romero (2014), corrobora mediante su investigación que el desempeño de los docentes según los directores y estudiantes es “alto” es decir manifiestan que el personal está bien capacitado y sobre todo tiene mucho compromiso con su carrera

pedagógica. Así también los docentes presentan un alto dominio de materias, por ende tiene mucha relación la capacitación con la responsabilidad que se evidencia en su actitud.

7. Conclusiones

Primera:

Se determinó que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la variable evaluación de desempeño del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016. De acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,293** para la variable capacitación con relación a la variable evaluación de desempeño, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Segunda:

Se determinó que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y el conocimiento del puesto del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016, al obtener el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,211* el cual corresponde a una correlación positiva muy débil y el valor sigma bilateral es de 0.041 que es menor a 0.05 o 5,00 %, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tercera:

Se determinó que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la comunicación del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016, de acuerdo a los datos obtenidos en el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,286** el cual corresponde a una correlación positiva débil, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cuarta:

Se determinó que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016, podemos indicar que en el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,209* el cual corresponde a una correlación positiva muy débil y el valor sigma bilateral es de 0.044 que es menor a 0.05 o 5,00 %, esto nos permite concluir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

8. Referencias Bibliográficas

- Alles M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humano*. Gestión por Competencias (2^{da} ed.). Argentina. Editorial Granica S.A
- Bellido, R. (2011). *Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la escuela profesional de ingeniería de Alimentos*. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Callao. Lima, Perú.
- Bohlander S. y Sherman A. (2003). *Administración de los recursos humanos* (12^{da} ed.) Spain, Paraninfo, S.A. Thomson Editores
- Canales F, Alvarado E, Pineda E. (2004). *Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. México Editorial Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.
- Consejo Nacional de Educación 2006). *Proyecto educativo nacional al 2021. La educación que queremos*.
- Corral Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. Revista Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo Valencia.

- Correa L. (2013). *Evaluación de un programa de capacitación profesional de una institución de educación superior de Puerto Rico*. Tesis para grado de Doctor en Educación. Nova Southeastern University.
- Cuestas A. (1997). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Colombia. ECOE ediciones.
- Cummings L. y Schwab D. (1985) *Recursos Humanos, Desempeño y Evaluación*. México D.F. Editorial Trillas.
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México (2^{da} ed.). Editorial Mc Graw-Hill.
- Chiavenato I. (2011) *Administración de recursos humanos*. México (9^{na} edición), editorial Mc Graw-Hill.
- Grados J. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. (4^{ta} ed.). México. Editorial Trillas.
- Hernández S. Fernández C. y Batista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^{ta} ed.). México Editorial.Mc Graw-Hill/Interamericana.
- Ibáñez M. (2005) *Gestión del talento humano en la empresa*. (1^a ed.). Perú Editorial San Marcos 2005.
- Ivancevich J. Lorenzi P. y Skinner S. (1996). *Gestión, Calidad y Competitividad*. España. Editorial Mc Graw- Hill S.A
- Izarra D. López I. y Prince E. s.f. *El perfil del educador. Revista Ciencias de la Educación. Facultad de ciencias de la educación*. Universidad de Carabobo.
- Koontz H. & Weihrich H. (2007) *Elementos de la administración. Un enfoque internacional*. (7^{ma} ed.). México Editorial Mc Graw Hill.
- Mejía Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. Trabajo de tesis. Universidad Rafael Landívar.

MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente*, Documento de trabajo. Lima-Perú.

Mondy R. Wayne y Noe Robert M. (2005). *Administración de los recursos humanos*. (9ª edición). México Editorial Pearson Educación.

Montes L. (2012). *Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos*. Tesis para maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

RAE (2014). *Diccionario de la lengua española*

Reyes N. (2012). *Liderazgo directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario de una Institución Educativa de Ventanilla –Callao*. Tesis para maestría. Universidad San Ignacio De Loyola.

Romero A. (2014) *Evaluación de desempeño docente en una Red de colegios partícules de Lima*. Tesis para maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Silíceo A. (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México D.F. Editorial Limusa S.A. Grupo Noriega Editores.

Snell S. y Bohlander G. (2012). *Administración de recursos humanos*. (16^{ma} ed.) México Editorial Cengage Learning Editores S.A.

Varela O. y Salgado E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Venezuela. Ediciones IESA. Caracas.

Valdés, H. (2009). *Manual de las buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. Lima – Perú.

Anexo 2

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Título: Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación de desempeño del docente de la red educativa N°7, UGEL 02, Lima 2016.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES			
Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación de desempeño del docente de la Red Educativa N°7 Ugel 02, Lima 2016?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación de desempeño del personal docente de la Red Educativa N°7 de la Ugel 02, Lima 2016.	Hipótesis General Las prácticas de gestión de la capacitación si está directamente relacionada con la evaluación de desempeño del personal docente de la Red Educativa de la Ugel 02, Lima 2016.	VARIABLE 1: Prácticas de gestión de la capacitación			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES
			PLANEACIÓN DE CAPACITACIÓN	Identifica oportunidades y debilidades	1,2,3,4	ED = En Desacuerdo (1) I= Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) DA = De acuerdo(3)
				Realización de la toma de decisiones	5,6,7	
				Elabora el contenido temático	8,9,10	
				Utilización del tiempo y recursos	11,12,13	
Problemas específicos	Objetivos específicos		PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Transmisión de información	14,15,16	ED = En Desacuerdo (1) I= Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) DA = De acuerdo(3)
				Desarrollo de habilidades	17,18,19	
				Desarrollo de actitudes	20,21,22	
				Desarrollo de conceptos	23,24	
			EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Entrega oportuna de material	25,26	ED = En Desacuerdo(1) I= Ni de acuerdo ni en desacuerdo(2) DA = De acuerdo(3)
				Innovación sobre el material	27	
				Calidad de instructores	28	
				Preparación de instructores	29	
			EVALUACIÓN DE LA CAPACITACION	Satisfacción de los participantes	30	ED = En Desacuerdo(1) I= Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) DA = De acuerdo(3)
				Adquisición de habilidades	31	
				Aplicación de habilidades aprendidas	32	

Matriz de consistencia

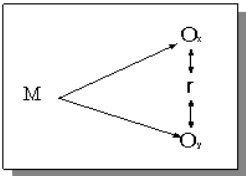
Título: Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación de desempeño del docente de la red educativa N°7, UGEL 02, Lima 2016.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 2 : evaluación de desempeño				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGO
¿Cuál es la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y el conocimiento del puesto del personal docente de la Red Educativa N°7 de la Ugel 02, Lima 2016?	Identificar la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y el conocimiento del puesto del personal docente de la Red Educativa N°7 de la Ugel 02, Lima 2016.	He1 Las prácticas de gestión de la capacitación si está directamente relacionada con el conocimiento del puesto del personal docente de la Red Educativa de la Ugel 02, Lima 2016.	CONOCIMIENTO DEL PUESTO	Conocimiento y entendimiento del trabajo	1,2,3,4	ED = En Desacuerdo(1) I= Ni de acuerdo ni en desacuerdo(2) DA = De acuerdo(3)	Bajo = 8-12 Medio = 13 -18 Alto = 19 -24
				Comprensión de principios y técnicas para realizar tareas	5,6,7,8		
¿Cuál es la relación que existe entre las prácticas de la gestión de la capacitación y la comunicación del personal docente de la Red Educativa N°7 de la Ugel 02, Lima 2016?	Identificar la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la Comunicación del personal docente de la Red Educativa N°7 de la Ugel 02, Lima 2016.	He2 Las prácticas de gestión de la capacitación si está relacionada con la comunicación del personal docente de la Red Educativa N°7 de la Ugel 02 ,Lima 2016 .	COMUNICACIÓN	Relaciones interpersonales	9,10,11	ED = En Desacuerdo(1) I= Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) DA = De acuerdo(3)	Bajo = 11- 17 Medio = 16 -12 Alto = 17 - 21
				Relaciones con los compañeros	12, 13		
				Motivación	14, 15		

¿Cuál es la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad del personal docente de la Red Educativa N° 7 de la Ugel 02, de Lima del 2016.	Identificar la relación que existe entre las prácticas de gestión de la capacitación y la responsabilidad del personal docente de la Red Educativa N°7 de la Ugel 02, de Lima 2016.	He3 Las prácticas de gestión de la capacitación si está relacionada con la responsabilidad del personal docente de la Red Educativa N°7 de la Ugel 02, Lima 2016.	RESPONSABILIDAD	Utilizar productivamente el tiempo	16,17,19	ED = En Desacuerdo(1) I= Ni de acuerdo ni en desacuerdo(2) DA = De acuerdo(3)	Bajo = 07 - 11 Medio= 18 - 25 Alto = 26 -33
				Asistencia y puntualidad	18,25		
				Superación para realizar sus actividades	20		
				Cumplir adecuadamente sus obligaciones	21,22,,23,24		
				VARIABLE INTERVINIENTE			
			PERSONAL DOCENTE	Género	masculino y femenino		
				Edad	>30años,31 a 46 años y 47 a 65 años		
				Tiempo de servicio	>5 años,6 a 15 años y mayor de 15 años		
				Modalidad de trabajo	Nombrado y contratado		
				Nivel que enseña	Inicial , primaria y secundaria		
Metodología							
Metodología: Básica cuantitativa Tipo de investigación: Descriptivo, Correlacional. Método: Deductivo con un enfoque cuantitativo Diseño: No experimental/ Correlacional y transversal. Alcance: El presente estudio determinará la relación entre las prácticas de gestión capacitación y la evaluación de desempeño de los docentes del nivel primario y secundario de la Red Educativa de la Ugel 02, ubicado en el distrito de Independencia 2016. Población: El universo poblacional está conformado por 125 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de tres instituciones educativas de la Red Educativa N°7 de la Ugel 02. Muestreo: 94 docentes							

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA N°7, UGEL 02, LIMA 2016.

POBLACION , MUESTRA y MUESTREO	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADISTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>POBLACION</p> <p>Para el estudio del nivel de prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación de desempeño estuvo conformada por los docentes que laboran en tres instituciones educativas de la Red N°7, Ugel 02 .Siendo un total de 125.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Está conformada por 94 docentes, obtenida por la fórmula finita, considerando el valor N los 125 docentes de las tres instituciones de la Red N°7 de la Ugel 02.</p> $n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$ <p>MUESTREO</p> <p>Se utilizó muestreo probabilístico pues corresponde a un muestreo aleatorio simple de tipo “sorteo”.</p>	<p>Método</p> <p>Deductivo con un enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Descriptivo correlacional</p>  <p>Diseño</p> <p>No experimental transversal</p>	<p>VARIABLE 1 : Capacitación</p> <p>Técnica: Encuestas Instrumentos : Cuestionario Indicador : Nivel de la capacitación Aplicación :Docentes Año: 2016 Elaboración propia Validación : 3 jueces</p> <p>VARIABLE 2 : Evaluación de desempeño</p> <p>Técnica: Encuestas Instrumentos : Cuestionario Indicador : Nivel de la evaluación del desempeño Aplicación :Docentes Año: 2016 Elaboración propia Validación : 3 jueces</p>	<p>Para el procesamiento de la base de datos estadísticos se utilizó el software de SPSS.</p> <p>Descriptiva</p> <p>Tablas y frecuencias</p> <p>Gráficos de barras</p> <p>Inferencial</p> <p>Para realizar la correlación de las variables con sus dimensiones se aplicó la Rho de Sperman.</p>

Anexo 3
Instrumentos de evaluación

CUESTIONARIO SOBRE PRACTICAS DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Estimado docente marque con una "X" la opción que a su criterio crea conveniente.

N°	ITEMS	1	2	3
	DIMENSIÓN 1 PLANEACIÓN DE CAPACITACIÓN	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo
1	¿Considera usted que en su área o especialidad es importante la capacitación?			
2	¿Considera Ud. que un programa de capacitación es para que mejore su desempeño laboral?			
3	¿Considera Ud. que los objetivos del programa de capacitación son relevantes?			
4	¿Cree Ud. que los programas de capacitación están vinculados con las necesidades de la institución educativa?			
5	¿A Ud. que se le permitió participar en el diagnóstico del programa de capacitación?			
6	¿Considera Ud. que los temas específicos de capacitación fueron demandados por los equipos de docentes a la dirección?			
7	¿Cree Ud. que los temas de capacitación se toman en cuenta de acuerdo al resultado de los aprendizajes de los estudiantes?			
8	¿Considera Ud. que los contenidos en el programa de capacitación se presentan flexibles según sus intereses?			
9	¿A usted le han impartido cursos de capacitación relevante e importante en su área o especialidad?			
10	¿Considera Ud. que los programas de capacitación que ha recibido están vinculados a los contenidos propuestos por el Diseño Curricular Nacional para cada grado y ciclo?			
11	¿Considera Ud. que los horarios de capacitación que le han dado son ajustados y establecidos en un acuerdo según su horario de trabajo?			
12	¿Cree Ud. que deberían existir días específicos para un curso de capacitación dentro de la institución educativa?			
13	¿Para Ud. la institución educativa cuenta con recursos económicos propios en la ejecución de un plan de capacitación?			
	DIMENSIÓN 2 CONTENIDO DE CAPACITACIÓN			
14	¿Considera Ud. que sus conocimientos le dan mayor confianza para realizar su trabajo cotidiano después de un programa de capacitación?			
15	¿Cree Ud. que la ejecución de programas de capacitación le ha permitido intercambiar experiencias exitosas en cuanto a los procesos enseñanza-aprendizaje?			
16	¿Después de la ejecución de un programa de capacitación le ha permitido autoformarse en aspectos que mejoran su práctica docente?			

17	¿Después de un programa de capacitación Ud. puede tomar decisiones propias para mejorar el desarrollo de sus habilidades?			
18	¿Considera Ud. que la institución educativa le ha brindado capacitación sobre el buen uso de las Tics (tecnologías de información y comunicación), Apps y otras herramientas digitales como un plan de formación académica en su área?			
19	¿Las capacitaciones que ha recibido en los últimos dos años le han permitido mejorar sus habilidades y capacidades relacionadas al área de trabajo?			
20	¿Considera Ud. que la capacitación que recibe contribuye a la formación integral de los estudiantes?			
21	¿Considera Ud. que al término de un programa de capacitación hay un efecto en la mejora del clima organizativo e institucional en la escuela?			
22	¿Las capacitaciones que ha recibido le han permitido proyectar actitudes positivas hacia la Institución educativa, la vida y la responsabilidad social?			
23	¿Los programas de capacitación le han permitido desarrollar proyectos de investigación, producción de textos u otros, que evidencian un mejor nivel de eficiencia en su área?			
24	¿Considera Ud. Importante que después de las capacitaciones periódicas se le brinde un monitoreo o acompañamiento sobre sus prácticas pedagógicas?			
	DIMENSIÓN 3 EJECUCIÓN DE CAPACITACIÓN			
25	¿Considera Ud. que para facilitar la ejecución de la capacitación se le otorgó material de enseñanza que facilitó su comprensión y aprendizaje?			
26	¿Cuándo ha asistido a los programas de capacitación, los capacitadores le presentaron alguna documentación de referencia sobre cómo se realizará dicho proceso?			
27	¿Considera Ud. que el capacitador o capacitadores se interesaron por el tema que enseñaron y tuvieron la facilidad de transmitirlo a los capacitados?			
28	¿Considera Ud. que el capacitador tiene amplio conocimiento del tema y utiliza estrategias innovadoras en el desarrollo de la capacitación?			
29	¿Cree Ud. que en los programas de capacitación le han expuesto con claridad los temas tratados y respondieron adecuadamente sus inquietudes planteadas?			
	DIMENSIÓN 3 EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN			
30	¿Durante sus capacitaciones periódicas se le proporcionó algún instrumento de evaluación al final de la capacitación?			
31	¿Considera Ud. que la capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje?			
32	¿Cree Ud. que debe ser evaluado el aprovechamiento de la capacitación mediante el seguimiento de su desempeño en la institución educativa?			

CUESTIONARIO SOBRE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Estimado docente marque con una "X" la opción que a su criterio crea conveniente.

N°	ITEMS	1	2	3
	DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO DEL PUESTO	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo
1	¿Ud. tiene amplios conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?			
2	¿Demuestra siempre Ud. la comprensión de teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña?			
3	¿Durante la elaboración de la programación curricular siempre analiza con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?			
4	¿Ud. siempre utiliza estrategias y medios seleccionados para promover el aprendizaje de sus estudiantes?			
5	¿Considera Ud. que siempre elabora instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes?			
6	¿Considera Ud. que utiliza estrategias de aprendizaje basadas en la reflexión e indagación para diseñar procesos de mejora docente?			
7	¿Considera Ud. que le falta preparación en la elaboración de instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes?			
8	¿Considera Ud. que le falta tener mayor dominio en el uso de las Tics (Tecnologías de información y comunicación), Apps y/o herramientas digitales para un mejor desempeño laboral?			
	DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN			
9	¿Considera Ud. que abre oportunidades a sus estudiantes para que utilicen los conocimientos en la solución de problemas?			
10	¿Considera Ud. que siempre resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencias y mecanismos pacíficos?			
11	¿Ud. normalmente motiva la participación de sus estudiantes con preguntas, debate y trabajo en equipo?			
12	¿Ud. al desarrollar proyectos de investigación y/o producción de textos considera necesario compartir con otros docentes para que se evidencie su nivel de eficiencia?			
13	¿Considera Ud. que en su labor docente es necesario recomendar bibliografía a sus compañeros de trabajo?			
14	¿Considera Ud. que responde a las preguntas, dudas o inquietudes de los estudiantes en forma clara y precisa?			
15	¿Considera Ud. que motiva la participación de sus estudiantes con preguntas, debate y trabajo en equipo?			

	DIMENSIÓN 3 RESPONSABILIDAD			
16	¿Ud. entrega a tiempo los documentos educativos (programaciones, unidades, sesiones, sílabos, etc.) solicitados por la institución educativa?			
17	¿Ud. en su desempeño laboral inicia y concluye el desarrollo de los contenidos de su área académica dentro del tiempo establecido?			
18	¿Ud. tiene tardanzas en su institución educativa?			
19	¿Ud. respeta la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los resultados de aprendizajes de sus estudiantes?			
20	¿Considera Ud. que participa en las jornadas pedagógicas dadas por la institución para la mejora del logro de los aprendizajes?			
21	¿Ud. demora en la entrega de los documentos educativos (programaciones, unidades, sesiones, sílabos, etc.) solicitados por la institución educativa?			
22	¿Considera Ud. organiza anticipadamente actividades de aprendizaje fuera de aula como talleres, laboratorios, tutorías virtuales etc.?			
23	¿Ud. se demora en la entrega de los registros de los resultados de aprendizajes de sus estudiantes?			
24	¿Cree Ud. que las actividades fuera de aula como talleres, laboratorios o tutorías demandan tiempo en su organización?			
25	¿Ud. asiste con puntualidad a su centro laboral?			

Anexo 4

Certificado de validez de los jueces

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACION							
1	¿Considera usted que en su área o especialidad es necesaria la capacitación?							
2	¿Considera Ud. que un programa de capacitación es para que mejore su desempeño laboral?							
3	¿Considera Ud. que los objetivos del programa de capacitación son relevantes y están vinculados con las necesidades de la institución educativa?							
4	¿Considera Ud. que se le permitió participar en el diagnóstico del programa de capacitación?							
5	¿Considera Ud. que los temas específicos de capacitación fueron demandados por los equipos de docentes a la dirección?							
6	¿Considera Ud. que los temas de capacitación se toman en cuenta de acuerdo al resultado de los aprendizajes de los estudiantes?							
7	¿Considera Ud. que los contenidos en el programa de capacitación se presentan abiertos y flexibles de tal forma que facilitan que los docentes profundicen según sus intereses y colaboren para construir conocimiento?							
8	¿Considera usted que le han impartido cursos de capacitación relevante e importante en su área o especialidad?							
9	¿Considera Ud. que los programas de capacitación que ha recibido están vinculados a los contenidos propuestos por el Diseño Curricular Nacional para cada grado y ciclo?							
10	¿Considera Ud. que los horarios de capacitación que le han dado son ajustados y establecidos en un acuerdo según su horario de trabajo?							
11	¿Considera Ud. que deberían existir días específicos para un curso de capacitación dentro de la institución educativa?							
12	¿Considera Ud. que la institución educativa cuenta con recursos económicos propios para ejecutar un plan de capacitación?							
	DIMENSIÓN 2 CONTENIDO DE CAPACITACION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera Ud. que sus conocimientos le dan mayor confianza para realizar su trabajo cotidiano después de un programa de capacitación?							
14	¿Considera Ud. que la ejecución de programas de capacitación le ha permitido intercambiar experiencias exitosas en cuanto a los procesos enseñanza-aprendizaje?							
15	¿Considera Ud. que después de la ejecución de un programa de capacitación le ha permitido autoformarse en aspectos que mejoran su práctica docente?							
16	¿Considera Ud. que puede tomar decisiones propias para mejorar el desarrollo de sus habilidades después de un programa de capacitación?							

17	¿Considera Ud. que la institución educativa le ha brindado capacitación sobre el buen uso de las Tics (Tecnologías de información y comunicación) como un plan de formación académica en su área?							
18	¿Considera Ud. que la capacitación en los últimos dos años le han permitido mejorar sus habilidades y capacidades relacionadas al área de trabajo?							
19	¿Considera Ud. que la capacitación que recibe contribuye a la formación integral de los estudiantes?							
20	¿Considera Ud. que al término de un programa de capacitación hay un efecto en la mejora del clima organizativo e institucional en la escuela (colaboración, liderazgo, resultados)?							
21	¿Considera Ud. que la capacitación le permite proyectar actitudes positivas hacia la Institución educativa, la vida y la responsabilidad social?							
22	¿Considera Ud., que los programas de capacitación le han permitido desarrollar proyectos de investigación, producción de textos u otros, que evidencian un mejor nivel de eficiencia en su área?							
23	¿Considera Ud. Importante que después de las capacitaciones periódicas se le brinde un monitoreo o acompañamiento sobre sus prácticas pedagógicas?							
24	¿Considera Ud. que el resultado de los programas de capacitación promueven la reflexión, el análisis crítico por parte del profesorado con diferentes grados de experiencia profesional?							
	DIMENSION 3 EJECUCION DE LA EVALUACION							
25	¿Considera Ud. que para facilitar la ejecución de la capacitación se le otorgó material de enseñanza que facilitó su comprensión y aprendizaje?							
26	¿Considera Ud. que el capacitador le presentó alguna documentación de referencia sobre cómo se realizará el proceso de capacitación?							
27	¿Considera Ud. que el capacitador o capacitadores se interesaron por el tema que enseñaron y tuvieron la facilidad de transmitirlo a los capacitados?							
28	¿Considera Ud. que el capacitador tiene amplio conocimiento del tema y utiliza estrategias innovadoras en el desarrollo de la capacitación?							
29	¿Considera que el capacitador ha expuesto con claridad los temas tratados y respondió adecuadamente las inquietudes planteadas?							
	DIMENSION 3 EVALUACION DE LA CAPACITACION							
30	¿Considera Ud. que el capacitador le proporcionó algún instrumento de evaluación para evaluar el programa de capacitación?							
31	¿Considera Ud. que la capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje?							
32	¿Considera Ud. que debe ser evaluado el aprovechamiento de la capacitación mediante el seguimiento de su desempeño en la institución educativa?							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EVALUACION DE DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 AMPLIO DOMINIO DEL PUESTO							
1	¿Considera Ud. que tiene amplios conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	X		X		X		
2	¿Considera Ud. que demuestra siempre la comprensión de teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña?	X		X		X		
3	¿Considera Ud. que cuando elabora la programación curricular siempre analiza con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?	X		X		X		
4	¿Considera Ud. que siempre utiliza estrategias y medios seleccionados para promover el aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. que casi siempre elabora instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
6	¿Considera Ud. casi siempre utiliza estrategias de aprendizaje basadas en la reflexión e indagación, mediante el cual investiga sobre su enseñanza para diseñar procesos de mejora docente?	X		X		X		
7	¿Considera Ud. que le falta mayor preparación en la elaboración de instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
8	¿Considera Ud. que le falta tener mayor dominio en el uso de las Tics para un mejor desempeño laboral?	X		X		x		
	DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera Ud. que siempre tiene oportunidades para que sus estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con actitud crítica y reflexiva?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. que siempre resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencias y mecanismos pacíficos?	X		X		X		
11	¿Considera Ud. que normalmente motiva la participación de sus estudiantes con preguntas, debate y trabajo en equipo?	X		X		X		
12	¿Considera Ud. que al desarrollar proyectos de investigación y/o producción de textos normalmente es muy necesario poder compartir con otros docentes para que se evidencie su nivel de eficiencia?	X		X		X		
13	¿Considera Ud. que en su labor docente es necesario recomendar bibliografía a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que al desarrollar proyectos de investigación y/o producción de textos es muy necesario poder compartir con otros docentes para que se evidencie su nivel de eficiencia?	X		X		X		

15	¿Considera Ud. que pocas veces responde a las preguntas, dudas o inquietudes de los estudiantes en forma clara y precisa?	x		x		x		
16	¿Considera Ud. que pocas veces motiva la participación de sus estudiantes con preguntas, debate y trabajo en equipo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Considera Ud. que siempre entrega a tiempo los documentos educativos (programaciones, unidades, sesiones, sílabos, etc.) solicitados por la institución educativa?	X		X		X		
18	¿Considera Ud. que siempre en su desempeño laboral inicia y concluye el desarrollo de los contenidos de su área académica dentro del tiempo establecido?	X		X		X		
19	¿Considera Ud. que siempre asiste con puntualidad a su centro laboral?	X		X		X		
20	¿Considera Ud. que siempre respeta la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los resultados de aprendizajes?	X		X		X		
21	¿Considera Ud. que regularmente participa en las jornadas pedagógicas dadas por la institución para la mejora del logro de los aprendizajes?	X		X		X		
22	¿Considera Ud. que regularmente asiste con puntualidad a su centro laboral?	X		X		X		
23	¿Considera Ud. que pocas veces organiza anticipadamente actividades de aprendizaje fuera de aula como talleres, laboratorios, tutorías virtuales etc.?	X		X		X		
24	¿Considera Ud. que pocas veces entrega a tiempo los documentos educativos (programaciones, unidades, sesiones, sílabos, registros) solicitados por la institución?	X		X		X		
	DIMENSION 4 INNOVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿Considera Ud. que diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?	X		X		X		
26	¿Considera Ud. que siempre utiliza diversos recursos tecnológicos para lograr mejores resultados en su desempeño docente?	X		X		X		
27	¿Considera Ud. que casi siempre implementa estrategias innovadoras durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
28	¿Considera Ud. que casi siempre presenta proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes?	X		X		X		
29	¿Considera Ud. que casi siempre utiliza estrategias de aprendizaje basadas en el trabajo cooperativo entre profesores de la misma o diferente institución educativa?	X		X		X		
30	¿Considera Ud. que promueve con prácticas innovadoras técnicas de estudio apropiado para cada estilo de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
31	¿Considera Ud. que casi nunca utiliza estrategias, métodos, medios y materiales para impartir clases innovadoras y bien organizadas?	X		X		X		
32	¿Considera Ud. que casi nunca utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, blog etc.).	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☐] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: DNI:.....

Especialidad del validador: Especialista en Investigación Científica

01 de Octubre
.....de.....del 20...../6

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


.....
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [1] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: _____ DNI: 1599256

Especialidad del validador: Especialista en Investigación Científica

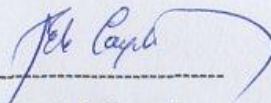
01 de Octubre del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACION							
1	¿Considera usted que es importante la capacitación?	x		x		x		
2	¿Considera Ud. que un programa de capacitación es para que mejore su desempeño laboral?	x		x		x		
3	¿Considera Ud. que los objetivos del programa de capacitación son relevantes y están vinculados con las necesidades de la institución educativa?	x		x		x		
4	¿Considera Ud. que se le permitió participar en el diagnóstico del programa de capacitación?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que los temas específicos de capacitación fueron demandados por los equipos de docentes a la dirección?	x		x		x		
6	¿Considera Ud. que los temas de capacitación han contribuido con los aprendizajes de los estudiantes?	x		x		x		
7	¿Considera Ud. que los contenidos en el programa de capacitación se presentan según sus intereses y colaboren para construir conocimiento?	x		x		x		
8	¿Considera usted que le han impartido cursos de capacitación relevante e importante en su área o especialidad?	x		x		x		
9	¿Considera Ud. que los programas de capacitación que ha recibido están vinculados a los contenidos propuestos por el Diseño Curricular Nacional para cada grado y ciclo?	x		x		x		
10	¿Considera Ud. que los horarios de capacitación que le han dado son ajustados y establecidos en un acuerdo según su horario de trabajo?	x		x		x		
11	¿Considera Ud. que deberían existir días específicos para un curso de capacitación dentro de la institución educativa?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. que la institución educativa cuenta con recursos económicos propios para ejecutar un plan de capacitación?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 CONTENIDO DE CAPACITACION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera Ud. que sus conocimientos le dan mayor confianza para realizar su trabajo cotidiano después de un programa de capacitación?	x		x		x		
14	¿Considera Ud. que la ejecución de programas de capacitación le ha permitido intercambiar experiencias exitosas en cuanto a los procesos enseñanza-aprendizaje?	x		x		x		
15	¿Considera Ud. que después de la ejecución de un programa de capacitación le ha permitido autoformarse en aspectos que mejoran su práctica docente?	x		x		x		

16	¿Considera Ud. que puede tomar decisiones propias para mejorar el desarrollo de sus habilidades después de un programa de capacitación?	x		x		x		
17	¿Considera Ud. que la institución educativa le ha brindado capacitación sobre el buen uso de las Tics (tecnologías de información y comunicación), Apps y otras herramientas digitales como un plan de formación académica en su área?	x		x		x		
18	¿Considera Ud. que la capacitación en los últimos dos años le han permitido mejorar sus habilidades y capacidades relacionadas al área de trabajo?	x		x		x		
19	¿Considera Ud. que la capacitación que recibe contribuye a la formación integral de los estudiantes?	x		x		x		
20	¿Considera Ud. que al término de un programa de capacitación hay un efecto en la mejora del clima organizativo e institucional en la escuela?	x		x		X		
21	¿Considera Ud. que la capacitación le permite proyectar actitudes positivas hacia la Institución educativa, la vida y la responsabilidad social?	x		x		x		
22	¿Considera Ud., que los programas de capacitación le han permitido desarrollar proyectos de investigación, producción de textos u otros, que evidencian un mejor nivel de eficiencia en su área?	x		x		X		
23	¿Considera Ud. Importante que después de las capacitaciones periódicas se le brinde un monitoreo o acompañamiento sobre sus prácticas pedagógicas?	x		x		X		
DIMENSION 3 EJECUCION DE LA EVALUACION								
24	¿Considera Ud. que para facilitar la ejecución de la capacitación se le otorgó material de enseñanza que facilitó su comprensión y aprendizaje?	x		x		X		
25	¿Considera Ud. que el capacitador le presentó alguna documentación de referencia sobre cómo se realizará el proceso de capacitación?	x		x		X		
26	¿Considera Ud. que el capacitador o capacitadores se interesaron por el tema que enseñaron y tuvieron la facilidad de transmitirlo a los capacitados?	x		x		X		
27	¿Considera Ud. que el capacitador tiene amplio conocimiento del tema y utiliza estrategias innovadoras en el desarrollo de la capacitación?	x		x		X		
28	¿Considera que el capacitador ha expuesto con claridad los temas tratados y respondió adecuadamente las inquietudes planteadas?	x		x		x		
DIMENSION 3 EVALUACION DE LA CAPACITACION								
29	¿Considera Ud. que el capacitador le proporcionó algún instrumento de evaluación al final de la capacitación?	x		x		x		
30	¿Considera Ud. que la capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje?	x		x		x		
31	¿Considera Ud. que debe ser evaluado el aprovechamiento de la capacitación mediante el seguimiento de su desempeño en la institución educativa?	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 AMPLIO DOMINIO DEL PUESTO							
1	¿Considera Ud. que tiene amplios conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	x		x		x		
2	¿Considera Ud. que demuestra siempre la comprensión de teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña?	x		x		x		
3	¿Considera Ud. que cuando elabora la programación curricular siempre analiza con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?	x		x		x		
4	¿Considera Ud. que siempre utiliza estrategias y medios seleccionados para promover el aprendizaje de sus estudiantes?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que siempre elabora instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	x		x		x		
6	¿Considera Ud. que utiliza estrategias de aprendizaje basadas en la reflexión e indagación, mediante el cual investiga sobre su enseñanza para diseñar procesos de mejora docente?	x		x		x		
7	¿Considera Ud. que le falta tener mayor dominio en el uso de las Tics (tecnologías de información), Apps y/o para un mejor desempeño laboral?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera Ud. que siempre tiene oportunidades para que sus estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales?	x		x		x		
9	¿Considera Ud. que siempre resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencias y mecanismos pacíficos?	x		x		x		
10	¿Considera Ud. que normalmente motiva la participación de sus estudiantes con preguntas, debate y trabajo en equipo?	x		x		x		
11	¿Considera Ud. que al desarrollar proyectos de investigación y/o producción de textos normalmente es muy necesario poder compartir con otros docentes para que se evidencie su nivel de eficiencia?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. que en su labor docente es necesario recomendar bibliografía a sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
13	¿Considera Ud. que responde a las preguntas, dudas o inquietudes de los estudiantes en forma clara y precisa?	x		x		x		
14	¿Considera Ud. que motiva la participación de sus estudiantes con preguntas, debate y trabajo en equipo?	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3 RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Considera Ud. que siempre entrega a tiempo los documentos educativos (programaciones, unidades, sesiones, sílabos, etc.) solicitados por la institución educativa?	x		x		x		
16	¿Considera Ud. que siempre en su desempeño laboral inicia y concluye el desarrollo de los contenidos de su área académica dentro del tiempo establecido?	x		x		x		
17	¿Considera Ud. que tiene tardanzas en su centro laboral?	x		x		x		
18	¿Considera Ud. que respeta la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los resultados de aprendizajes?	x		x		x		
19	¿Considera Ud. que participa en las jornadas pedagógicas dadas por la institución para la mejora del logro de los aprendizajes?	x		x		x		
20	¿Considera Ud. que organiza anticipadamente actividades de aprendizaje fuera de aula como talleres, laboratorios, tutorías virtuales etc.?	x		x		x		
	DIMENSION 4 INNOVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Considera Ud. que diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?	x		x		x		
22	¿Considera Ud. que utiliza diversos recursos tecnológicos para lograr mejores resultados en su desempeño docente?	x		x		x		
23	¿Considera Ud. que implementa estrategias innovadoras durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?	x		x		x		
24	¿Considera Ud. que presenta proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes?	x		x		x		
25	¿Considera Ud. que utiliza estrategias de aprendizaje basadas en el trabajo cooperativo entre profesores de la misma o diferente institución educativa?	x		x		x		
26	¿Considera Ud. que promueve con prácticas innovadoras técnicas de estudio apropiado para cada estilo de aprendizaje de los estudiantes?	x		x		x		
27	¿Considera Ud. que utiliza estrategias, métodos, medios y materiales para impartir clases innovadoras y bien organizadas?	x		x		x		
28	¿Considera Ud. que utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, blog etc.).	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: David Jiménez Burgos

DNI: 16750290

Especialidad del validador: Recurso Humano

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Oct del 2016
2 - 2
dB
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: David Zúñiga Burga DNI: 16750290

Especialidad del validador: Recurso Humanos

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Oct del 2016
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PLANEACIÓN DE CAPACITACION							
1	¿Considera usted que en su área o especialidad es importante la capacitación?	X		X		X		
2	¿Considera Ud. que un programa de capacitación es para que mejore su desempeño laboral?	X		X		X		
3	¿Considera Ud. que los objetivos del programa de capacitación son relevantes?	X		X		X		
4	¿Cree Ud. que los programas de capacitación están vinculados con las necesidades de la institución educativa?	X		X		X		
5	¿A Ud. que se le permitió participar en el diagnóstico del programa de capacitación?	X		X		X		
6	¿Considera Ud. que los temas específicos de capacitación fueron demandados por los equipos de docentes a la dirección?	X		X		X		
7	¿Cree Ud. que los temas de capacitación se toman en cuenta de acuerdo al resultado de los aprendizajes de los estudiantes?	X		X		X		
8	¿Considera Ud. que los contenidos en el programa de capacitación se presentan flexibles según sus intereses?	X		X		X		
9	¿A usted le han impartido cursos de capacitación relevante e importante en su área o especialidad?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. que los programas de capacitación que ha recibido están vinculados a los contenidos propuestos por el Diseño Curricular Nacional para cada grado y ciclo?	X		X		X		
11	¿Considera Ud. que los horarios de capacitación que le han dado son ajustados y establecidos en un acuerdo según su horario de trabajo?	X		X		X		
12	¿Cree Ud. que deberían existir días específicos para un curso de capacitación dentro de la institución educativa?	X		X		X		
13	¿Para Ud. la institución educativa cuenta con recursos económicos propios en la ejecución de un plan de capacitación?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 CONTENIDO DE CAPACITACION	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Considera Ud. que sus conocimientos le dan mayor confianza para realizar su trabajo cotidiano después de un programa de capacitación?	X		X		X		
15	¿Cree Ud. que la ejecución de programas de capacitación le ha permitido intercambiar experiencias exitosas en cuanto a los procesos enseñanza-aprendizaje?	X		X		X		
16	¿Después de la ejecución de un programa de capacitación le ha permitido autoformarse en aspectos que mejoran su práctica docente?	X		X		X		
17	¿Después de un programa de capacitación Ud. puede tomar decisiones propias para mejorar el desarrollo de sus habilidades?	X		X		X		

18	¿Considera Ud. que la institución educativa le ha brindado capacitación sobre el buen uso de las Tics (tecnologías de información y comunicación), Apps y otras herramientas digitales como un plan de formación académica en su área?	X		X		X		
19	¿Las capacitaciones que ha recibido en los últimos dos años le han permitido mejorar sus habilidades y capacidades relacionadas al área de trabajo?	X		X		X		
20	¿Considera Ud. que la capacitación que recibe contribuye a la formación integral de los estudiantes?	X		X		X		
21	¿Considera Ud. que al término de un programa de capacitación hay un efecto en la mejora del clima organizativo e institucional en la escuela?	X		X		X		
22	¿Las capacitaciones que ha recibido le han permitido proyectar actitudes positivas hacia la Institución educativa, la vida y la responsabilidad social?	X		X		X		
23	¿Los programas de capacitación le han permitido desarrollar proyectos de investigación, producción de textos u otros, que evidencian un mejor nivel de eficiencia en su área?	X		X		X		
24	¿Considera Ud. Importante que después de las capacitaciones periódicas se le brinde un monitoreo o acompañamiento sobre sus prácticas pedagógicas?	X		X		X		
DIMENSION 3 EJECUCION DE LA EVALUACION								
25	¿Considera Ud. que para facilitar la ejecución de la capacitación se le otorgó material de enseñanza que facilitó su comprensión y aprendizaje?	X		X		X		
26	¿Cuándo ha asistido a los programas de capacitación, los capacitadores le presentaron alguna documentación de referencia sobre cómo se realizará dicho proceso?	X		X		X		
27	¿Considera Ud. que el capacitador o capacitadores se interesaron por el tema que enseñaron y tuvieron la facilidad de transmitirlo a los capacitados?	X		X		X		
28	¿Considera Ud. que el capacitador tiene amplio conocimiento del tema y utiliza estrategias innovadoras en el desarrollo de la capacitación?	X		X		X		
29	¿Cree Ud. que en los programas de capacitación le han expuesto con claridad los temas tratados y respondieron adecuadamente sus inquietudes planteadas?	X		X		X		
DIMENSION 3 EVALUACION DE LA CAPACITACION								
30	¿Durante sus capacitaciones periódicas se le proporcionó algún instrumento de evaluación al final de la capacitación?	X		X		X		
31	¿Considera Ud. que la capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje?	X		X		X		
32	¿Cree Ud. que debe ser evaluado el aprovechamiento de la capacitación mediante el seguimiento de su desempeño en la institución educativa?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EVALUACION DE DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO DEL PUESTO							
1	¿Ud. tiene amplios conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	X		X		X		
2	¿Demuestra siempre Ud. la comprensión de teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña?	X		X		X		
3	¿Durante la elaboración de la programación curricular siempre analiza con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?	X		X		X		
4	¿Ud. siempre utiliza estrategias y medios seleccionados para promover el aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. que siempre elabora instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
6	¿Considera Ud. que utiliza estrategias de aprendizaje basadas en la reflexión e indagación para diseñar procesos de mejora docente?	X		X		X		
7	¿Considera Ud. que le falta preparación en la elaboración de instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
8	¿Considera Ud. que le falta tener mayor dominio en el uso de las Tics (Tecnologías de información y comunicación), Apps y/o herramientas digitales para un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera Ud. que abre oportunidades a sus estudiantes para que utilicen los conocimientos en la solución de problemas?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. que siempre resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencias y mecanismos pacíficos?	X		X		X		
11	¿Ud. normalmente motiva la participación de sus estudiantes con preguntas, debate y trabajo en equipo?	X		X		X		
12	¿Ud. al desarrollar proyectos de investigación y/o producción de textos considera necesario compartir con otros docentes para que se evidencie su nivel de eficiencia?	X		X		X		

13	¿Considera Ud. que en su labor docente es necesario recomendar bibliografía a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que responde a las preguntas, dudas o inquietudes de los estudiantes en forma clara y precisa?	X		X		X		
15	¿Considera Ud. que motiva la participación de sus estudiantes con preguntas, debate y trabajo en equipo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Ud. entrega a tiempo los documentos educativos (programaciones, unidades, sesiones, sílabos, etc.) solicitados por la institución educativa?	X		X		X		
17	¿Ud. en su desempeño laboral inicia y concluye el desarrollo de los contenidos de su área académica dentro del tiempo establecido?	X		X		X		
18	¿Ud. tiene tardanzas en su institución educativa?	X		X		X		
19	¿Ud. respeta la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los resultados de aprendizajes de sus estudiantes?	X		X		X		
20	¿Considera Ud. que participa en las jornadas pedagógicas dadas por la institución para la mejora del logro de los aprendizajes?	X		X		X		
21	¿Ud. demora en la entrega de los documentos educativos (programaciones, unidades, sesiones, sílabos, etc.) solicitados por la institución educativa?	X		X		X		
22	¿Considera Ud. organiza anticipadamente actividades de aprendizaje fuera de aula como talleres, laboratorios, tutorías virtuales etc.?	X		X		X		
23	¿Ud. se demora en la entrega de los registros de los resultados de aprendizajes de sus estudiantes?	X		X		X		
24	¿Cree Ud. que las actividades fuera de aula como talleres, laboratorios o tutorías demandan tiempo en su organización?	X		X		X		
25	¿Ud. asiste con puntualidad a su centro laboral?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Corr. Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: Varela Alvarez Cynthia DNI: 43399503

Especialidad del validador: Recursos Humanos - Docencia universitaria

31 de 10 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Corr. Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: Vargas Alvarez Cynthia DNI: 43399503

Especialidad del validador: Recursos Humanos - Docencia universitaria

31 de 10 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexo 5

Resultados de la consistenciación de la base de datos

VARIABLE PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

	Planeación de capacitación													Programación o de capacitación												EJECUCION DE LA CAPACITACION					Evaluación de la capacitación		
	Identifica oportunidades y debilidades				Realización de la toma de decisiones			Elabora el contenido temático			Utilización del tiempo y recursos			Transmisión de información			Desarrollo de habilidades			Desarrollo de actitudes			Desarrollo de conceptos		Entrega oportuna de material		Instrucción sobre el material de enseñanza	Calidad de los instructores o capacitadores	Preparación de los instructures o capacitadores	Satisfaccion personal del programa de capacitación	Adquisicion de habilidades y conocimientos	Aplicación de las habilidades aprendidas	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	
5	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	
6	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	
7	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	
9	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	3	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	
12	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	
13	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	
14	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	3	2	
16	3	3	2	1	3	1	3	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	
17	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	
18	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	
21	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
23	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
24	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	
25	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	
26	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
28	3	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	
30	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	
31	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
32	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
36	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	
38	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
39	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
40	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	2	2	2	1	2	2	
41	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	2	3	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
42	3	3	2	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	1	3	3	
43	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
44	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	1	2	3	
45	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	
46	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
47	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1

VARIABLE PRACTICAS DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Planeación de capacitación													Contenido de capacitacion										EJECUCION DE LA CAPACITACION					Evaluacion de la capacitación								
Identifica oportunidades y debilidades				Realizacion de la toma de decisiones				Elabora el contenido temático				Utilización del tiempo y recursos				Transmisión de información			Desarrollo de habilidades			Desarrollo de actitudes			Desarrollo de conceptos		Entrega oportuna de material		Instrucci ón sobre el material de enseñan za	Calidad de los instructor es o capacit adores	Preparaci ón de los instructor es o capacit adores	Satisfacci on personal del program a de capacitac ión	Adquisici on de habilidad es y conoci mientos	Aplicació n de las habilidad es aprendid as		
48	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
49	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1		
50	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3		
51	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2		
52	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	1	1	3	3		
53	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	3	1		
54	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3		
55	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
56	3	3	2	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	
57	3	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	2	3	
58	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	3		
59	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
60	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	
61	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	
62	3	3	2	2	1	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	
63	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
64	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
65	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
66	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	
67	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2
68	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
69	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
70	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
71	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
72	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
73	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
74	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
75	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
77	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
78	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2
79	3	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	
80	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
81	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	
82	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
83	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
84	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
85	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	
86	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
87	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
88	3	3	2	1	1	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	
89	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	
90	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
91	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	
92	3	3	3	3																																

VARIABLE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

CONOCIMIENTO DEL PUESTO								COMUNICACIÓN							RESPONSABILIDAD									
Conocimiento y entendimiento del trabajo				Comprensión de principios y técnicas para desempeñar un				Relaciones interpersonales			Relaciones con los compañeros oportuna y		Trabajo en equipo		Utilizar productivamente el tiempo			Asistencia y puntualidad		Superacio n para realizar	Cumplir adecuadamente sus obligaciones			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19	18	25	20	21	22	23	24
1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	3
2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2
5	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3
6	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	1	1
7	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3
8	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3
10	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3
11	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	1	2
12	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	1	2
13	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3
14	2	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3
15	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2
16	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	3
17	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1
19	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
20	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1
21	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1
22	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3
25	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1
26	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3
27	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3
28	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	3	1	2	1	3
29	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	1
30	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1
31	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
32	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	3
33	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
34	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1
35	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	1	1
36	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
37	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
38	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2
40	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2
41	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2
43	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2
44	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2
45	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
46	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
47	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
48	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	2
49	2	2	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3
50	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3
51	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	2
52	2	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	3	3	2
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1
54	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
55	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3
56	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3
57	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	1	1
58	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1
59	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2
60	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
61	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2
62	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	2
63	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
64	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	1	3	2	2	2
65	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2

VARIABLE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

	CONOCIMIENTO								COMUNICACIÓN							RESPONSABILIDAD									
	Conocimiento y entendimiento del trabajo				Comprensión de principios y écnicas para desempeñar un trabajo				Relaciones interpersonales			Relaciones con los compañeros oportuna y		Trabajo en equipo		Utilizar productivamente el tiempo			Asistencia y puntualidad		Superacion para realizar sus actividades	Cumplir adecuadamente sus obligaciones			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19	18	25	20	21	22	23	24
66	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3
67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	2	2
68	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
69	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
70	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2	1	2	2
71	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2
72	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	3	1	3	1	2
74	3	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	2	2
75	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
76	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	2
77	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
78	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2
81	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	1
82	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	2	1	3
83	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	1
84	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1
85	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	1	2	1	2
86	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3
87	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	1	2
88	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1
89	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1
90	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
91	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3
92	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	2
93	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	1	2
94	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1

CONSISTENCIACION DE BASE DE DATOS

Para la variable prácticas de gestión de la capacitación

[illegible][illegible]

Para la variable evaluación de desempeño

[illegible][illegible]

Anexo 6
Carta de presentación



Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 11 de octubre de 2016

Carta P. 875 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Hedy Chumbimuni Baylon

Directora de la I.E.3048 Santiago Antunez de Mayolo

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Karina Judith Sáenz Chaiguaque identificado(a) con DNI N.° 08169806 y código de matrícula N.° 6000151765; estudiante del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA N° 7, UGEL 02, LIMA 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso

Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

LIMA NORTE **SGUM** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.



Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 11 de octubre de 2016

Carta P. 876 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Domingo Juvenal Calle Garcia

Director de la I.E.2056 José Galvez

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Karina Judith Sáenz Chaiguaque** identificado(a) con DNI N.º **08169806** y código de matrícula N.º **6000151765**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión del Talento Humano** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA N° 7, UGEL 02, LIMA 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

LIMA NORTE
LIMA ESTE
ATE
CALLAO

SCVM
Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 11 de octubre de 2016

Carta P. 877 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

José Edgardo Gutierrez Sulca

Director de la I..E. 3052 Técnico

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Karina Judith Sáenz Chaiguaque** identificado(a) con DNI N.º **08169806** y código de matrícula N.º **6000151765**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión del Talento Humano** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA N° 7 - UGEL 02"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

LIMA NOROCCIDENTAL Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 7

Resultados del informe de validez y confiabilidad

Resultados de la media y desviación típica de los instrumentos validados por los jueces

Instrumento de la variable prácticas de gestión de la capacitación

COHERENCIA

Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
V AIKEN	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Aplicación de la formula		
V=	3	1
	(3 (2 - 1))	

Estadísticos

VAR00001

N	Válidos	32
	Perdidos	0
Media		3,0000
Desv. típ.		,00000

El Coeficiente de Validez V (Aiken, 1980; 1985)

Es un coeficiente que se computa como la razón de un dato obtenido sobre la suma máxima de la diferencia de los valores posibles. Puede ser calculado sobre las valoraciones de un conjunto de jueces con relación a un ítem o como las valoraciones de un juez respecto a un grupo de ítem. Asimismo las valoraciones asignadas pueden ser dicotómicas (recibir valores de 0 ó 1) ó politómicas (recibir valores de 0 a 5). Para nuestro caso se calculará para respuestas dicotómicas y el análisis de un ítem por un grupo de jueces, haciendo para ello uso de la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

siendo:

S = la sumatoria de si
s_i = Valor asignado por el juez i,
 n = Número de jueces
 c = Número de valores de la escala de valoración (2. en este caso)

Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, a medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. El resultado puede evaluarse estadísticamente haciendo uso de la tabla de probabilidades asociadas de cola derecha, tabuladas por el autor.

Es precisamente esta posibilidad de evaluar su significación estadística lo que hace a este coeficiente uno de los más apropiados para estudiar este tipo de validez.

Instrumento de la variable evaluación de desempeño

COHERENCIA

Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
V AIKEN	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Aplicación de la formula		
V=	3	1
	(3 (2 - 1))	

El Coeficiente de Validez V (Aiken, 1980; 1985)

Es un coeficiente que se computa como la razón de un dato obtenido sobre la suma máxima de la diferencia de los valores posibles. Puede ser calculado sobre las valoraciones de un conjunto de jueces con relación a un ítem o como las valoraciones de un juez respecto a un grupo de ítem. Asimismo las valoraciones asignadas pueden ser dicotómicas (recibir valores de 0 ó 1) ó politómicas (recibir valores de 0 a 5). Para nuestro caso se calculará para respuestas dicotómicas y el análisis de un ítem por un grupo de jueces, haciendo para ello uso de la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

siendo:

S = la sumatoria de si

s_i = Valor asignado por el juez i,

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración (2, en este caso)

Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, a medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. El resultado puede evaluarse estadísticamente haciendo uso de la tabla de probabilidades asociadas de cola derecha, tabuladas por el autor.

Es precisamente esta posibilidad de evaluar su significación estadística lo que hace a este coeficiente uno de los más apropiados para estudiar este tipo de validez.

Estadísticos

VAR00001

	Válidos	25
N	Perdidos	0
Media		3,0000
Desv. típ.		,00000

Resultados de la sumatoria de la varianza de los ítems para El alfa de cronbach

Tabla con rangos y fórmula para su aplicación

Rango	Confiabilidad/Dimensión
De 0.0 a 0.20	Muy baja (rehacer instrumento)
De 0.21 a 0.40	Baja (revisión de reactivos)
De 0.41 a 0.60	Media (instrumento poco confiable)
De 0.61 a 0.80	Alta (instrumento confiable y aceptable)
De 0.81 a 1	Muy alta (instrumento altamente confiable)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Donde:

α = número de ítems de la escala.

$\sum Si^2$ = sumatoria de la varianza de los ítems.

St^2 = varianza de toda la escala.

Si^2 = coeficiente de confiabilidad.

Aplicación de la fórmula para el instrumento: Capacitación

$$0.911 = \left(\frac{32}{32-1} \right) * \left(1 - \frac{10.294}{105.79} \right)$$

El valor del alfa de cronbach resultó con muy alta confiabilidad del instrumento.

Instrumento altamente confiable.

Aplicación de la fórmula para el instrumento : evaluación del desempeño

$$0.844 = \left(\frac{25}{25-1} \right) * \left(1 - \frac{6.41}{41.07} \right)$$

El valor del alfa de cronbach resultó con alta confiabilidad del instrumento.

Instrumento confiable y aceptable.

Anexo 8

Fichas bibliográficas de autores

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS DE LAS TEORÍAS

Variable 1: Prácticas de Gestión de la Capacitación

Ficha bibliográfica de la teoría de la variable Prácticas de gestión de la capacitación
Chiavenato, I. (2011) Administración de los recursos humanos. (9ª ed.). México
Editorial Mc.Graw –Hill
Se considera a las prácticas de gestión de la capacitación como las diferentes acciones
En el desarrollo de personal dentro de una organización. Todo proceso de capacitación
Produce cambios conductuales ,además permite mejorar el desempeño de las personas
Y aumentar la eficiencia de la organización. Es un proceso con un ciclo de cuatro etapas
En primer lugar esta detectar o identificar las necesidades de la capacitación que estaría
Formando parte de la planeación de la capacitación; en segundo lugar está la programación
De la capacitación en la cual se selecciona las acciones más específicas para cada objetivo
Y contenido de la capacitación ,como tercer punto está la ejecución de la capacitación
Que implica los conocimientos, procedimientos y medios de enseñanza –aprendizaje,
Como última etapa esta la evaluación de los resultados de la capacitación, lo cual permite
evidenciar si la capacitación fue efectiva o presentó ciertas dificultades.

Variable 2: Evaluación del desempeño

Ficha bibliográfica de la teoría de la variable evaluación de desempeño
Ibañez, M. (2011)Gestión del talento humano en la empresa.(1ª ed.).Perú
Editorial San Marcos
La evaluación de desempeño o medida del rendimiento del talento humano ,es una
Apreciación sistemática del desempeño de cada trabajador, en función de las tareas
Que realiza en su puesto de trabajo. Esta evaluación la realiza el jefe inmediato superior
En forma objetiva y documentada.
El propósito final de la evaluación es calificar al talento humano en trabajador excelente
Bueno, regular y malo; con eso se busca mejorar los resultados.

Anexo 9
Consentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA REALIZACION DE UN
TRABAJO DE INVESTIGACION**

Estimado docente:

Siendo estudiante de la Universidad Privada Cesar Vallejo, me encuentro realizando un proyecto de investigación acerca de la Capacitación y la evaluación de desempeño del personal docente de la Red N°7 de la Ugel 02.

El objetivo de esta investigación es determinar si existe relación entre la capacitación y la evaluación de desempeño; por lo cual se le invita a participar en la aplicación del cuestionario.

Se le solicita que por favor nos suministre algunos datos personales, los cuáles no serán divulgados, ni serán usados con fines diferentes a los de estudio del desarrollo del proyecto de investigación.

Así también solicito a su persona tomar algunas fotos que evidencien que estamos aplicando la presente encuesta.

Agradecemos su atención y colaboración.

Nombres y Apellidos:

DNI:

Fecha:/...../.....

Hora ://.....

Investigadora :

Lic. en Educación Secundaria Reg.N°62746-P-DDOO

Karina Judith Sáenz Chaiguaque

DNI. 08169806

Firma

Anexo 10

Fotos de los docentes encuestados



Realizando la encuesta a los docentes



Docentes de educación física y religión



Terminado de encuestar a los docentes

